

***INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES***  
**CURSO DE PROMOÇÃO A OFICIAL SUPERIOR DA FORÇA AÉREA**

**2007/2008**



**TII**

**DOCUMENTO DE TRABALHO**

**O TEXTO CORRESPONDE A TRABALHO FEITO DURANTE A FREQUÊNCIA DO CURSO NO IESM SENDO DA RESPONSABILIDADE DO SEU AUTOR, NÃO CONSTITUINDO ASSIM DOCTRINA OFICIAL DA FORÇA AÉREA PORTUGUESA.**

**AS MULHERES NA FORÇA AÉREA**

**João Manuel Borges Ferreira**  
**CAP/TMMEL**



# **INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES**

## **AS MULHERES NA FORÇA AÉREA**

**CAP/TMMEL João Manuel Borges Ferreira**

Trabalho de Investigação Individual do CPOS/FA 2007/2008

Lisboa 2008





## **Agradecimentos**

A todos os que se disponibilizaram para serem entrevistados e que com a sua sapiência contribuíram para o resultado obtido.

A todas aquelas que desinteressadamente responderam aos inquéritos, a minha gratidão.

Ao meu orientador, TCOR Sérgio Pereira, pela sua crítica e orientação para com o meu trabalho.

Ao TCOR Vale Lima pelas suas sugestões.

À TEN Regina Rodrigues um agradecimento muito especial pela sua generosa ajuda.

Para a Sara e a Cristina...mais uma vez. Sentido como nunca.



---

## Índice

Introdução.....	1
1. As Mulheres e as Forças Armadas .....	3
a. Condições gerais que permitiram o ingresso da mulher nas FFAA .....	3
(1) Factores demográficos.....	5
(2) Mudança de mentalidades e tecnológica .....	6
(3) Enquadramento jurídico .....	6
b. As mulheres na Força Aérea Portuguesa.....	7
(1) Casamento/união de facto entre militares.....	8
(2) Construção social da família militar/gestão de carreira.....	9
(3) Relações interpessoais no interior da Organização .....	10
(4) Relações de autoridade e subordinação .....	11
c. Modelos de inserção das mulheres nas fileiras.....	12
(1) Marinha Portuguesa.....	12
(2) Força Aérea dos Estados Unidos da América .....	13
2. Tratamento de inquérito e análise de conteúdo .....	14
a. Caracterização do sujeito analisado.....	15
b. Caracterização da profissão militar .....	15
c. Motivações para a escolha ou permanência na profissão militar .....	16
d. Satisfação profissional.....	16
e. Perspectivas profissionais.....	16
f. Relações familiares.....	17
3. Discussão dos resultados obtidos face às hipóteses.....	18
a. Análise dos inquéritos e de conteúdo .....	18
4. Modelos de acção para a FAP .....	22
a. Síntese comparativa dos resultados .....	22
b. Medidas concretas para resolver as questões levantadas.....	23
Conclusões.....	24
Bibliografia.....	28
Anexo A – Glossário.....	A-1
Anexo B – Questões relacionadas com as mulheres nas Organizações.....	B-1 a B-2
Anexo C – Análise dos dados dos inquéritos às mulheres civis.....	C-1
Anexo D – Número de ligações entre militares e civis na FAP.....	D-1
Anexo E – Evolução do número de candidaturas para a FAP.....	E-1
Anexo F – Recolha e gestão de candidaturas em 2007.....	F-1 a F-3



---

Anexo G – Evolução do número de mulheres no QP e em RC/RV.....	G-1
Anexo H – Modelo do inquérito.....	H-1 a H-5
Anexo I – Total das respostas ao inquérito por questionário.....	I-1
Anexo J – Tabelas e gráficos.....	J-1 a J-11
Anexo L – Grelha de análise de medida e conteúdo do inquérito.....	L-1 a L-3
Anexo M – Entrevistas.....	M-1 a M-13
Anexo N – Tabelas auxiliares para análise.....	N-1 a N-10



## Resumo

A inserção da mulher na Força Aérea Portuguesa (FAP) vem gerar um conjunto de novos desafios que, neste trabalho de investigação, estão relacionados com a constituição de família entre militares.

Desta forma, foram identificadas as preocupações ligadas à condição feminina analisando de que forma a sua situação familiar influencia o seu desempenho e as opções de carreira. Para tal, é apresentada uma evolução histórica onde são abordadas as várias alterações na sociedade portuguesa que permitiram a vinda da mulher para a Organização. Feito esse enquadramento, são enunciados os problemas relacionados com a caracterização da mulher militar perante a família, a maternidade e a compatibilização entre a vida familiar e a Organização Militar.

Dentro dessa linha de acção, pretendeu-se analisar as relações de autoridade, subordinação e disciplina, de acordo com os requisitos acima definidos.

Para atingir essa intenção recorreu-se ao método de investigação em Ciências Sociais proposto pelo Instituto de Ensino Superior Militar (IESM). Este método inicia-se com uma pergunta de partida, estando associadas outras, que dela derivam, procurando-se dar as respostas através da formulação de hipóteses.

Na pesquisa do objecto foram utilizados, fundamentalmente, inquéritos por questionário, a todas as mulheres que desempenham funções/tarefas na FAP e que estão casadas/vivendo em união de facto (C/UF) com militares. Essa pesquisa foi complementada com a consulta a documentos e estudos já desenvolvidos e a entrevistas efectuadas.

Este trabalho de investigação permitiu identificar a existência de situações que devem ser acauteladas, nomeadamente não colocar um dos membros do “casal militar” na dependência de comando directa do outro, salvaguardando assim as relações de autoridade e subordinação.

Como ilação mais importante a retirar deste trabalho é que devem ser criadas normas reguladoras que estabeleçam o relacionamento não profissional entre militares.



## **Abstract**

The integration of women in the Portuguese Air Force (PRTAF) generates new challenges which, in this research work, are related to family building among men and women in the service.

Therefore, concerns about female status have been identified, analyzing the way in which their family situation influences performance and career options. A historical evolution addressing the different changes in the Portuguese Society that allowed women to join the organization is introduced. After this contextualization, this work addresses the problems related to the characterization of women in uniform regarding family, motherhood, and compatibility between family life and the military organization.

In this sense, relationships of authority, subordination, and discipline according to the requirements aforementioned are analyzed.

For this purpose the research method in social sciences, proposed by the Instituto Ensino Superior Militar, is used. This method begins with an initial question, with some others associated, which derive from it, trying to reach an answer through the formulation of hypothesis.

This research was based, mainly, on questionnaires answered by women who perform duties in the POAF and are married to or live in civil union with servicemen. It was complemented by a review of documents and studies already developed, and interviews made.

This research work made possible the identification of situations which have to be addressed with caution, such as not to station a member of a “military couple” directly dependant on each other, in order to preserve the authority and subordination relationships.

The most important conclusion drawn from this work is that there must be regulations to establish the nature of the non-professional relationships among men and women in the military.





### **Palavras-chave**

Casamento, Categorias Diferentes, Constituição de Família, Casal Militar, Funções Militares, Hierarquia, Mãe Militar, Relações de Autoridade e Subordinação, Tipologia da Constituição de Família, União de Facto.



**Lista de abreviaturas**

CCMA – Curso de Ciências Militares e Aeronáuticas  
CEMA – Chefe de Estado Maior da Armada  
CEMFA – Chefe de Estado Maior da Força Aérea  
CEP – Corpo Expedicionário Português  
CFO/RC – Curso de Formação de Oficiais do Regime de Contrato  
CPESFA – Comando de Pessoal da Força Aérea  
CFP/RC – Curso de Formação de Praças do Regime de Contrato  
CRM – Centro de Recrutamento e Mobilização  
C/UF – Casada/Vivendo em União de Facto  
C3I – Comando, Controlo, Comunicações e Informações  
DP – Direcção de Pessoal  
EMFAR – Estatuto dos Militares das Forças Armadas  
ETM – Estágio Técnico Militar  
FAP – Força Aérea Portuguesa  
FFAA – Forças Armadas Portuguesas  
GTSMF – Grupo de Trabalho do Serviço Militar Feminino na FAP  
IESM – Instituto de Ensino Superior Militar  
PRTAF – Portuguese Air Force  
QP – Quadro Permanente  
RDM – Regulamento de Disciplina Militar  
RC/RV – Regime de Contrato/Regime de Voluntariado  
SAS – Serviço de Acção Social  
SMO – Serviço Militar Obrigatório  
USAF – *United States Air Force*



## Introdução

*“Dada a nossa inclusão, sejamos homens ou mulheres, no objecto que nos esforçamos por apreender, incorporámos, sob a forma de esquemas inconscientes de percepção e de avaliação, as estruturas históricas de ordem masculina; arriscamo-nos portanto a recorrer, para pensar a dominação masculina, a modos de pensamento que são eles próprios produtos da dominação”.*

*Pierre Bourdieu*

*“No início da década de 90, do século passado, as perspectivas para a integração feminina nas Forças Armadas (FFAA) alteraram-se de forma substancial relativamente àquela que havia sido a participação histórica das mulheres em actividades militares”* (Carreiras, 1999:83).

Existe um conjunto de factores de ordem sociocultural que leva as mulheres para as FFAA, dos quais se destaca, a percepção de um novo conceito de cidadania, estritamente ligado ao de democracia. A própria Revolução Francesa que proclamava a tríade democrática “liberdade, igualdade e fraternidade” não promove formalmente a igualdade das mulheres, mas lança as sementes. Mais tarde, nos anos 70, do século passado, esta tríade foi aproveitada por várias organizações femininas que foram dando à mulher uma identidade política e social que se vem a reflectir na sua participação nas FFAA.

Apesar de na década de 60, a FAP ter constituído um Corpo de Enfermeiras Pára-quedistas para desempenharem as suas funções no teatro de operações, em Angola, Moçambique e Guiné, é a partir de 1991 que tem início, de uma forma mais regular, o processo de inclusão das mulheres nas FFAA.

Decorridas cerca de duas décadas, a inserção da mulher na FAP, acarreta um conjunto de novos desafios para a organização nomeadamente, os relacionados com a constituição de família entre militares, o aparecimento dos filhos e todas as questões que lhe estão associadas.

Reconhecendo a abrangência do tema “As mulheres na Força Aérea”, com suas derivadas e com todo o problema que veio levantar no âmbito do foro castrense, este trabalho centrar-se-á na constituição de famílias entre militares.

Desta forma, com esta investigação pretendem-se aprofundar os conhecimentos sobre a inserção da mulher na FAP e as preocupações ligadas à sua condição,



nomeadamente ao analisar-se de que forma a sua situação familiar influencia o seu desempenho e as suas opções de carreira.

Para responder ao objectivo, traçado anteriormente, julgámos como condições essenciais identificar, no final do estudo:

- A tipologia da constituição de família da mulher militar;
- As políticas, existentes na FAP, para apoio ao casal militar;
- A compatibilização entre a vida familiar e o casal militar no que respeita à gestão da carreira;
- Se na mulher o conceito de liderança é afectado decorrente da constituição de família, com outro militar.

Foi desenvolvido todo o trabalho tendo em conta o método de investigação em Ciências Sociais proposto por Raymond Quivy. No enquadramento em que se desenvolveu este trabalho, surgiu a seguinte pergunta de partida:

- **Em que medida a constituição de família, entre militares, condiciona a mulher no desempenho das suas funções militares?**

À pergunta estão associadas outras, que dela derivaram, e a que se tentou dar resposta com esta investigação:

- **Qual a tendência actual das ligações entre militares para constituição de família?**
- **Que importância tem a constituição de família na tomada das opções relativamente à gestão da carreira?**
- **Qual a importância das políticas de apoio ao casal militar na sua vivência diária no interior da Organização?**
- **Que factores podem influenciar as funções de comando, direcção ou chefia da esposa militar?**

Considerando a orientação definida, a pesquisa deste tema baseou-se na consulta bibliográfica efectuada a livros, monografias, revistas e “sites” na Internet que tinham informação relevante para o trabalho.

Para além dessa consulta foram efectuadas várias entrevistas exploratórias, aos elementos directa ou indirectamente responsáveis por esta matéria, e com sensibilidade para abordar o tema, designadamente à TCOR Maria João, Chefe do Grupo de Trabalho do Serviço Militar Feminino na FAP (GTSMF), à Dr.<sup>a</sup> Paula Fernandes e à Dr.<sup>a</sup> Helena Nogueira, Assistentes Sociais do Serviço de Acção Social (SAS).



Posteriormente foi enviado um inquérito por questionário para todas as mulheres, no activo, que se encontram C/UF com militares.

Foi igualmente entrevistada a Prof<sup>ª</sup> Dr<sup>a</sup> Helena Carreiras, *Assistant Professor Department of Sociology*, o COR Luciano, Subdirector da Direcção de Pessoal (DP), o COR Delfim, Director do Centro de Recrutamento Militar (CRM), a TCOR Anabela Varela, Ex-Chefe do GTSMF, o TCOR Mendonça, Chefe da Repartição de Pessoal da Divisão de Recursos da FAP, o TCOR Henrique Faustino, Chefe do SAS e a TCOR Maria João.

Face à limitação de tempo e espaço, não poderão ser estudados com a mesma profundidade todos os casos envolvidos, assim dar-se-á somente ênfase ao impacto sentido pelas mulheres na constituição de família.

Foram, seguidamente, formuladas três hipóteses, que de acordo com a perspectiva de análise adoptada, serão desenvolvidas ao longo do trabalho:

- **Primeira hipótese:** A constituição de família entre militares afecta o relacionamento institucional, no seio do ambiente de trabalho;
- **Segunda hipótese:** A constituição de família entre militares afecta as relações de autoridade e subordinação e deste modo o desempenho regular das funções militares, por parte da mulher;
- **Terceira hipótese:** A constituição de família entre militares promove alguma erosão na estrutura familiar acabando por ter repercussões na vida profissional da mulher.

### Corpo de conceitos

Ao longo deste trabalho será utilizada terminologia própria que, no âmbito do mesmo, deve ser assim entendida<sup>1</sup>.

## 1. As Mulheres e as Forças Armadas

### a. Condições gerais que permitiram o ingresso da mulher nas FFAA

É numa sociedade rural, do século XX, que o “assentar praça” desempenha um papel importante na vida do jovem. É um factor de transtorno, não só para o jovem

---

<sup>1</sup> Ver anexo A.



mas também para a sua família. A produção agrícola, que vivia muito na base do número de braços de que se dispunha para o trabalho, era afectada negativamente.

Até à implantação da República, a “ida à tropa” era apenas para os filhos mais desfavorecidos da sociedade. São os das classes sociais mais baixas, que não tinham dinheiro para comprar o tempo de serviço, ou alguém, com cargos importantes, que os livrasse do serviço militar. Esta posição contribuiu para criar, no seio do povo, a imagem de que o serviço militar era uma punição.

Com a implantação da República e a criação do Serviço Militar Obrigatório (SMO), este passa a ser visto como uma janela de oportunidade para obter a escolaridade mínima, um emprego na cidade, enfim uma nova vida. Como refere Modesto Navarro, *“a vida, para o jovem habitante do interior, dava um grande salto, em conhecimento e experiência, com a vinda à tropa. Pouco ganharia do ponto de vista profissional; só em raros casos, com a sorte de ser incorporado na marinha ou na aviação, poderia aprender uma nova profissão; mas o facto de conhecer outras vilas e cidades e outras gentes, de partilhar o quotidiano do quartel com centenas de jovens oriundos de todo o país, de ter de resistir sozinho ao embate violento com novos mundos e desconhecidas dificuldades, davam ténpera diferente a quem nos surgia depois em casa”* (Santos, 1985:18).

Nesta dicotomia, entre o distúrbio que provoca, numa sociedade rural a vinda para a tropa, e o que ela permite, uma libertação para o exterior desse universo fechado que era a ruralidade, quem saía a ganhar era o jovem.

Com o 25 de Abril de 1974, aparece uma nova visão das FFAA como um pólo dinamizador para solucionar os problemas primários das populações, criando com isso uma nova imagem, aliciante e absorvedora para os jovens. As FFAA são pólos libertadores que levam, *“à ascensão colectiva (das classes trabalhadoras) e a libertação consiste em as forças armadas se aproximarem do povo, dos seus meios e modos de vida, para a partir deles (de dentro deles) os tentar melhorar”* (Santos, 1985:25).

Este capital social adquirido, pelas FFAA, vai posteriormente, com a sua submissão ao poder político, ganhar a autonomia necessária para se poderem profissionalizar e, consequentemente, poderem cumprir a sua missão, isto é, a defesa militar do país.

Mas como defender esta posição, perante a maioria dos cidadãos, numa altura em que a paz nos premeia?



Esta dicotomia entre as FFAA e a sociedade civil, poderá pôr em causa a legitimidade da organização militar. Decorrente daí “*só uma maior integração das forças armadas na sociedade civil é susceptível de congregar os consensos sociais e políticos necessários para que a modernização das forças armadas se dê sem quebra da sua legitimação social*” (Santos, 1985:35). A profissionalização efectuada nas FFAA, indissociável das respectivas mudanças tecnológicas, levaram à substituição da força física pelas capacidades intelectuais, e abriu as portas da instituição militar às mulheres.

### (1) Factores demográficos

O tecido social, segundo relatórios de organismos internacionais, revela um aumento de população nas regiões menos desenvolvidas e uma tendência para decrescer nos países economicamente mais desenvolvidos. Este fenómeno acarreta o envelhecimento da população, estritamente associado ao aumento da esperança de vida.

No caso português, a década de 70 caracteriza-se por ter elevados níveis de mortalidade infantil e uma esperança média de vida inferior à europeia. Dez anos mais tarde, o aumento expressivo da esperança de vida e a redução da mortalidade infantil, associado a baixos níveis de fecundidade, anunciavam o que se iria começar a passar na década de 90, isto é, um continuado aumento da esperança média de vida da população. Em consequência, a composição da população activa alterou-se, ficando mais envelhecida e com maior proporção de mulheres<sup>2</sup>.

Segundo Campbell, Gluck, Kessler-Harris, “*os padrões demográficos moldam as funções das mulheres de diversas formas. As mulheres têm servido como reserva de mão-de-obra, tanto a nível civil como militar, especialmente nas sociedades industriais do século vinte*” (Segal, 1995:29). Surge assim, uma mulher que participa activamente nas organizações, das quais passou a fazer parte<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Anuário estatístico 2006 - Edição 2008.

<sup>3</sup> Ver anexo B.



## (2) Mudança de mentalidades e tecnológica

A mudança de mentalidades, para que têm contribuído vários estudos realizados por Maccoby e Jacklin e por Eagly e Carli, no âmbito da psicologia diferencial, “*não evidenciam diferenças significativas entre homens e mulheres em termos de capacidades requeridas para o desempenho profissional*” (Ferreira, 2001:257). As diferenças, em termos de características individuais (mais psicológicas do que as físicas), que poderão ser detectadas, são fruto de uma cultura onde os papéis sexuais estão perfeitamente definidos.

Associado a essa mudança, ocorreu uma transformação das FFAA, no início do novo século, que está estritamente ligada à evolução tecnológica. Esta, é caracterizada pelo absorver das novas tecnologias, que se manifestam ao nível informático e das comunicações, criando uma nova era no campo de batalha. Este é distinto por ser dinâmico, requerendo uma capacidade de combate contínua, mobilidade, flexibilidade e sistemas eficazes de Comando, Controlo, Comunicações e Informações (C3I). O surgir de novos sistemas de armas, mais eficazes e selectivos, em que o combatente não necessita de estar exposto perante a “mira do inimigo” contribuirá para que a força física seja substituída pelas capacidades intelectuais.

Estas novas realidades, impostas pelas novas tecnologias e pela alteração dos papéis sexuais, vieram contribuir para atenuar as diferenças entre sexos e aumentar a taxa de participação das mulheres no mundo do trabalho.

## (3) Enquadramento jurídico

**Generalidades.** A participação das mulheres na história das FFAA é muito recente. A primeira oportunidade que as mulheres tiveram para participar em acções militares foi na I Guerra Mundial quando o Corpo Expedicionário Português (CEP) enviou para França dez voluntárias. A FAP foi a primeira a admitir a participação feminina, quando fez ingressar nas suas fileiras um grupo de enfermeiras pára-quedistas, em 1961. Agradada com o sucesso desta iniciativa, continuou a admitir mulheres para





desempenhar funções nos serviços de saúde<sup>4</sup> contrariamente aos outros ramos que continuaram com as portas fechadas às mulheres.

Só em 1984, quando o Ministro da Defesa, Prof. Mota Pinto, produziu uma proposta de lei, em que era perspectivado o alargamento do SMO às mulheres, o assunto voltou à ordem do dia. No mesmo diploma, eram dispensados das obrigações militares os indivíduos do sexo feminino, uma vez que não estavam ainda criadas as condições estruturais necessárias. O carácter inovador desta lei, abria a possibilidade das mulheres prestarem serviço efectivo, de forma voluntária, cabendo aos Ramos a regulamentação interna necessária à sua efectivação.

Em 1988, com a abertura de vagas para as especialidades de Engenharia, Medicina e Economia, para mulheres licenciadas, e a abertura para o curso de pilotagem a cadetes femininos, é novamente a FAP que está na “linha da frente” no processo de admissão de pessoal feminino para as suas fileiras.

#### **b. As mulheres na Força Aérea Portuguesa**

Em 1991 são definidas para a FAP as especialidades e as categorias a que os cidadãos de sexo feminino poderão candidatar-se, em regime de voluntariado<sup>5</sup>. Na mesma Portaria refere que as regras para o recrutamento, a selecção, o regime de prestação de serviço e o desenvolvimento da carreira dos militares femininos são reguladas pelas normas estatutárias vigentes para o restante pessoal da FAP, com a salvaguarda dos princípios constitucionais aplicáveis à protecção da igualdade dos cidadãos e da função social da maternidade.

É neste contexto que aparece o C/UF entre militares<sup>6</sup>, das diversas categorias e postos.

Na sequência desta nova realidade, impõe-se caracterizar a mulher militar perante a família, a maternidade e a compatibilização entre a vida familiar e a Organização. E no interior desta, analisar alguns vectores fundamentais como as relações de autoridade, subordinação e disciplina.

---

<sup>4</sup> Portaria n° 439/72, 08 de Agosto.

<sup>5</sup> Portaria n° 777/91, 08 de Agosto.

<sup>6</sup> Ver anexo D.



Esta aproximação constitui o início para se encontrar a resposta à pergunta principal que dirige a investigação, ou seja, saber se alguns destes pilares afectam ou condicionam a mulher no desempenho das suas funções.

### **(1) Casamento/união de facto entre militares**

A legislação vigente não proíbe qualquer relacionamento entre os militares de sexos diferentes, assim o casamento/união de facto é uma realidade incontornável.

Tem-se registado, ao longo dos anos, um aumento gradual de pessoal feminino nos Quadros Permanentes (QP)<sup>7</sup> da FAP. Cumulativamente, verifica-se que o número de candidatos femininos à FAP, tem mantido uma tendência constante<sup>8</sup>. Em relação ao número de candidaturas, aos cursos de nível superior, vulgarmente designados por quadros de licenciatura por excelência, a percentagem de candidatos femininos relativamente aos masculinos, nos Cursos de Ciências Militares e Aeronáuticas (CCMA) é muito idêntica e bastante superior nos Cursos de Estágio Técnico Militar (ETM)<sup>9</sup>.

O aumento de militares femininos poderá levar a um incremento de casamentos/uniões de facto, no entanto, não existem actualmente dados que nos permitam validar a afirmação.

Esta nova realidade transporta para o interior da Organização o conceito de “casal militar”.

### **Factores geradores de conflito**

Longe vai o tempo em que a mulher acompanhava o marido militar, para a Unidade onde este era colocado, arrastando com ele toda a sua estrutura familiar. Actualmente, a mulher como parte activa do sistema, pode por vezes ser gerador de alguma conflitualidade, nas rotinas do “casal militar”, nomeadamente quando sujeita a mudanças drásticas, como sejam:

- Os crescentes compromissos operacionais levam a mulher a separar-se da família, por períodos, mais ou menos longos;

---

<sup>7</sup> Ver anexo G.

<sup>8</sup> Ver anexo E.

<sup>9</sup> Ver anexo F.



- Os serviços de escala, que levam a militar a ausentar-se da sua residência, podem conflitar com o bem-estar familiar;
- A mobilidade, a que a mulher está sujeita, provoca uma separação da família e dos amigos, com um elevado impacto negativo a nível da estrutura familiar. O conflito gerado leva a que, quando um deles é transferido, o outro solicite transferência para a mesma Unidade ou próximo desta. Nem sempre isso é possível, porque está dependente do quadro orgânico da Unidade e das relações de equidade entre os outros militares.

Todas estas mudanças, geradoras de conflitos, podem colocar em causa a carreira do outro membro do casal, pois interrompe um ciclo de continuidade num trabalho, que à partida era o seu.

Apesar de estipulado que a colocação dos militares deve efectuar-se tendo em atenção *“a conciliação, sempre que possível, dos interesses pessoais com os do serviço, em especial no caso de militares cônjuges”*<sup>10</sup>, e dos Órgãos responsáveis da FAP atenderem, sempre que possível, às situações particulares do casal militar, quando isso não acontece pode existir uma ruptura, que se materializa na carreira.

Segundo Emmanuel Reynaud, *“emerge a possibilidade de uma das carreiras vir a ser penalizada, o que resulta particularmente nítido após o nascimento de filhos, uma situação que parece aliás inviabilizar a manutenção de carreiras paralelas”* (Carreiras, 1999:106).

A família surge como um pilar fundamental, em que recai uma parte importante da conciliação entre a vida militar e a familiar. De todos estes factores de instabilidade, que podem causar danos na estrutura familiar, destacamos a mobilidade e a disponibilidade permanente para o serviço.

## **(2) Construção social da família militar/gestão de carreira**

O agudizar dos factores, referidos anteriormente, surge com o nascimento dos filhos. Apesar da mãe militar ter ao seu dispor um conjunto de Medidas de Protecção à Maternidade<sup>11</sup>, estudos de Emmanuel Reynaud, referem que *“a maternidade significa uma menor disponibilidade para a actividade profissional e pode incitar a um desinvestimento na carreira”*

<sup>10</sup> Decreto-Lei nº 197-A/2003, 30 de Agosto.

<sup>11</sup> Despacho do Chefe de Estado Maior da Força Aérea (CEMFA) nº 31/2000/A, 13 de Julho.



(Carreiras, 1999:105). A FAP pode sair igualmente penalizada com esse desinvestimento/desinteresse na carreira da mãe militar. Mas os problemas não se esgotam aqui, continuam com tudo o que lhe é subjacente, nomeadamente a prestação dos cuidados de infância, às crianças de tenra idade, e a sua continuação no período da idade escolar. Perante isto os pais deparam-se com a situação de onde deixar os seus filhos, enquanto eles permanecerem no local de trabalho. Esta permanente disponibilidade, do casal militar, para o serviço colide com os interesses familiares. Em algumas Unidades/Órgãos da FAP a questão é atenuada pela existência de modalidades de apoio social, como são os infantários e as creches, e estabelecimento de protocolos com a comunidade educativa.

No entanto, a estabilidade familiar tem obrigado as famílias a procurar vectores de sustentação, que passam pela aquisição de casa própria. Quando um dos membros é transferido, recai sobre o outro o suporte dessa estrutura, revelando-se por vezes um encargo demasiado pesado.

### **(3) Relações interpessoais no interior da Organização**

Começamos por definir um conceito importante, para iniciar a explanação, que é a questão da coesão, dentro da Organização. Para tal é necessário definir duas faces: a coesão social, estritamente ligada às uniões emocionais que as pessoas estabelecem, tais como o carinho, a amizade e a própria familiaridade; e a coesão funcional como sendo uma componente importante para que todos se empenhem em atingir o objectivo.

Segundo as pesquisas efectuadas nesta área, por MacCoun, 1993 e Kier, 1999, mostram *“claramente que enquanto a natureza instrumental da coesão funcional parece ter influência positiva sobre o desempenho, o mesmo não acontece relativamente à coesão social”* (Carreiras, 2002:53). Por vezes, a coesão social pode mesmo ter influência negativa no atingir dos objectivos do grupo. Vários factores são apontados para explicar a situação: *“a ligação emocional pode fornecer uma espécie de escudo contra a autoridade exterior, pode influenciar os comandantes a exercer menos autoridade e os indivíduos podem tender a dedicar mais tempo e energia ao fortalecimento das relações interpessoais que à execução de tarefas comuns”* (Carreiras, 2002:53).



As relações interpessoais que se estabelecem no grupo são importantes para a sua coesão. No interior da FAP o relacionamento entre militares, de ambos os sexos, é por isso uma realidade incontornável.

A convivência e o aparecimento da amizade, entre militares, revelam-se normais e naturais, nomeadamente ao frequentarem locais de vivência comum como os bares, as messes, os transportes e os próprios alojamentos. Este facto não pode ser escamoteado pelo precedente que pode abrir colocando uma carga negativa na moral, na disciplina, na coesão e no respeito pela autoridade, devido a essa ligação emocional.

#### **(4) Relações de autoridade e subordinação**

Seguidamente iremos abordar alguns vectores que julgamos importantes para a sustentação da organização militar. Começaria por citar George Washington *“Discipline is the soul of the army”*. A sujeição a essa disciplina e à respectiva hierarquia militar são pilares da Instituição. O conceito de disciplina encontra-se perfeitamente definido consistindo *“na exacta observância das leis e regulamentos militares e das determinações que de umas e outros derivam; resulta, essencialmente, de um estado de espírito, baseado no civismo e patriotismo, que conduz voluntariamente ao cumprimento individual ou em grupo da missão que cabe às forças armadas”*<sup>12</sup>. O militar na sua interacção deve *“observar a solidariedade para com os seus companheiros de armas e praticar a camaradagem, sem prejuízo dos princípios da honra e das regras de disciplina”*<sup>13</sup>.

Estabelecida essa disciplina aparecem as relações entre superiores e inferiores, perfeitamente definidas na estrutura hierárquica da Organização. Os militares são agrupados por ordem decrescente nas categorias de Oficiais, Sargentos e Praças<sup>14</sup>. Esta relação é expressa pela *“obediência que é sempre devida ao mais graduado e em igualdade de graduação ao mais antigo”*<sup>15</sup>.

<sup>12</sup> Decreto-Lei nº 142/1977, 09 de Abril.

<sup>13</sup> Decreto-Lei nº 197-A/2003, 30 de Agosto.

<sup>14</sup> Decreto-Lei nº 236/99, 25 de Junho.

<sup>15</sup> Decreto-Lei nº 142/1977, 09 de Abril.



Apesar de “*as estruturas hierárquicas poderem estar a tornar-se mais planas*” (Magretta, 2004:88), essa hierarquia é um vector fundamental da Organização.

A constituição de família entre militares, pode transportar para o interior da Instituição um novo conceito que poderemos denominar de relações de proximidade, incorrendo no que está expresso “*o superior, nas suas relações com os inferiores, procurará ser para eles exemplo e guia, estabelecendo a estima recíproca, sem contudo a levar até à familiaridade que só é permitida fora dos actos de serviço*”<sup>16</sup>. Estas relações de parentesco, que se estabelecem entre militares, poderão ser geradoras de “proximidade” e “familiaridade” colocando em causa a autoridade e subordinação e consequentemente a própria disciplina.

### c. Modelos de inserção das mulheres nas fileiras

#### (1) Marinha Portuguesa

A Marinha, em Dezembro de 1992, abre as suas portas ao primeiro contingente de pessoal feminino<sup>17</sup>. Só mais tarde, no ano lectivo de 1994/95, a Escola Naval tem nas suas fileiras cadetes do sexo feminino.

Apesar da equidade das políticas militares, relativamente às mulheres, na Marinha ainda se mantêm vedado o acesso a determinadas especialidades. Em 1993, uma nova Portaria<sup>18</sup>, revoga a anterior e estabelece quais as categorias, forma de prestação de serviço e classes a que os cidadãos de sexo feminino se podem candidatar.

Presentemente, encontram-se vedadas as especialidades de fuzileiro naval, submarinos e de mergulhadores. As razões para tal, prendem-se com as dificuldades existentes, que vão desde a adaptação dos submarinos até fatos de mergulhadores, que não estão adaptados para pessoal feminino.

Relativamente ao casamento/união de facto entre militares não se encontra legislado esse procedimento, no entanto, segundo informação da 1ª Divisão do Estado-Maior da Armada, existe algum cuidado na colocação

<sup>16</sup> Decreto-Lei nº 142/1977, 09 de Abril.

<sup>17</sup> Portaria nº 163/92, 13 de Março.

<sup>18</sup> Portaria nº 1232/93, 30 de Novembro.



desses militares, nomeadamente, ao não colocar os dois na mesma unidade naval e sob a mesma linha de comando.

A questão da gravidez cumpre os preceitos definidos na legislação geral e encontram-se estabelecidos em Diploma<sup>19</sup>. Realça-se o facto de ambos os pais ao serem movimentados para unidades navais operacionais um deles pode requerer o condicionamento temporário na escala de embarque. No caso de um dos pais se encontrar embarcado, o outro fica dispensado da escala de serviço e quando ambos estão escalados para prestar serviço no mesmo dia, um deles pode requerer alteração para outro dia.

## **(2) Força Aérea dos Estados Unidos da América**

A *United States Air Force (USAF)* foi a primeira a abrir o maior número de especialidades a militares femininos. Existem apenas quatro que estão vedadas a mulheres: artilharia aérea, comando e controlo aéreo táctico, controlo de combate de operações de recuperação e salvação.

Esta realidade, transportou para o interior da organização militar um novo relacionamento entre os seus elementos. Este é tratado com alguma rigidez, levando mesmo a que um relacionamento íntimo entre um superior e uma subordinada possa implicar a prática de abuso de autoridade e levar os dois a tribunal militar. Por isso, atendendo à importância da disciplina, na coesão e no espírito de grupo, e após ter-se verificado que, esta aproximação entre militares poderia contribuir, para a erosão da moral e da disciplina do grupo, foi criada legislação que estabelece um conjunto de normas reguladoras. Estas auxiliam o Comandante no cumprimento da função de comando/chefia, ajudando-o no julgamento, e regulam o relacionamento profissional e o não profissional entre militares. Destacam-se as seguintes:

- É proibido o relacionamento afectivo entre superior e inferior que se encontrem na mesma linha da cadeia de comando;
- É proibido o relacionamento entre instrutores e recrutas, potenciais recrutas ou alunos das escolas militares;
- Os oficiais têm obrigações éticas e morais de evitar certos relacionamentos e actividades lúdicas;

---

<sup>19</sup> Despacho do Chefe de Estado Maior da Armada (CEMA) n° 54/2005, 25 de Agosto.



- O casamento entre militares é permitido, devendo contudo respeitar as regras de bons costumes e cortesia, não só no serviço como fora dele;
- Oficiais não podem partilhar alojamento com inferiores.

Se os militares incorrerem no que se encontra escrito serão punidos de acordo com o *Uniform Code of Military Justice*, que é equivalente ao Código de Justiça Militar.

## 2. Tratamento de inquérito e análise de conteúdo

Neste Capítulo iremos debruçar-nos sobre as questões metodológicas que orientaram a investigação. O método utilizado é o de *medida* que se baseia numa análise quantitativa dos dados recolhidos sobre amostras numerosas de forma a permitir a generalização. Para tal, procedemos ao lançamento de um inquérito por questionário<sup>20</sup>, que foi enviado a todas as mulheres da FAP no activo que se encontram C/UF com militares.

Utilizamos igualmente a recolha de informação através de entrevistas semi-estruturadas pois, já detínhamos um corpo estruturado das hipóteses. Aos dados textuais recolhidos foi feita uma análise de conteúdo com o objectivo de extrair todo o sentido do texto.

Após a análise do quadro teórico, foi edificado um conjunto de questões às quais se pretende dar resposta. Assim, questionamo-nos “**em que medida a constituição de família entre militares condiciona a mulher no desempenho das suas funções militares?**”. Decorrente desta, inventariamos algumas questões paralelas que contribuíram para o esclarecimento da principal.

Assim, a partir do problema da investigação e pelo nosso conhecimento da vertente a estudar, definimos três hipóteses, de forma a nortear a pesquisa.

Após a recolha dos inquéritos<sup>21</sup>, foi iniciado o processo de tratamento e análise da informação<sup>22</sup> resultante. Para tal foi anteriormente construída uma grelha de análise de medida e de conteúdo<sup>23</sup> que é seguidamente reflectida.

---

<sup>20</sup> Ver anexo H.

<sup>21</sup> Ver anexo I.

<sup>22</sup> Ver anexo J.

<sup>23</sup> Ver anexo L.





O resultado do tratamento dos dados referentes às mulheres civis C/UF com militares, consta do anexo<sup>24</sup>.

**a. Caracterização do sujeito analisado**

- (1) Cerca de 70% das mulheres militares que estão C/UF é com um indivíduo da mesma categoria<sup>25</sup>;
- (2) Cerca de 85% das inquiridas são casadas;
- (3) Cerca de 61% das inquiridas é C/UF com um militar da mesma categoria;
- (4) Verifica-se que quando C/UF com um indivíduo da mesma categoria cerca de 48% têm posto superior ao mesmo;
- (5) Quando C/UF com um militar de categoria diferente, cerca de 80% têm posto superior ao mesmo.

**b. Caracterização da profissão militar**

- (1) **Relações não profissionais** – Verifica-se que a inquirida C/UF com um militar, da mesma categoria, frequenta as messes e os bares respectivos. Quando C/UF com um militar de categoria diferente, frequenta as messes e bares do que tem categoria inferior;
- (2) **Progressão profissional** – Cerca de 55% das mulheres inquiridas, em Regime de Contrato/Voluntariado (RC/RV), afirma que o outro membro do casal está motivado para permanecer na FAP. Dos restantes, a razão principal para a desmotivação prende-se com o fim do contrato (24%);
- (3) **Incompatibilidades do género** - Cerca de 10% das mulheres deixaram de efectuar uma missão de serviço por estarem C/UF com militar. Essa percentagem aumenta para 21% quando existem filhos;
- (4) **O meio ou contexto onde exerce funções** – O universo estudado permite observar que 71% faz serviço de escala, sensivelmente igual à do outro membro do casal. Cerca de 46% podem estar ao mesmo tempo de serviço do marido/pessoa com quem vive, no entanto, só 16% estão na mesma Subunidade/Serviço. Existem 39% que já trabalharam juntos.

---

<sup>24</sup> Ver anexo C.

<sup>25</sup> Ver anexo D.



**c. Motivações para a escolha ou permanência na profissão militar**

- (1) Cerca de 84% das inquiridas conheceram o marido/pessoa com quem vivem na Instituição;
- (2) Das restantes 16%, cerca de 53% já se conheciam, acabando por influenciar decisivamente a vinda do outro para a FAP.

**d. Satisfação profissional**

- (1) **Grau de motivação** – Cerca de 45% das inquiridas, em RV/RC, revela que se encontra motivada para continuar na Organização;
- (2) **Políticas de apoio** – Existe cerca de 17% de casais a viver em Unidades militares. Só cerca de 25% revela que os alojamentos não são adequados à condição de “mãe militar” e que são pouco adequados, na opinião de 30%. Relativamente ao apoio social dado aos filhos, cerca de 71% referem que não existe qualquer apoio, aumentando para 77% se adicionarmos o número de inquiridas que refere ter pouco apoio pelo que, 89% optam por deixar os seus filhos em creches e escolas;
- (3) **Relações interpessoais** – Cerca de 71% das inquiridas referem que não sente nenhum ou pouco desconforto por parte dos indivíduos da mesma categoria do marido/pessoa com quem vive. Há um decréscimo de três valores, nessa harmonia de comportamento, sentido em relação aos militares da mesma categoria.
- (4) **Vida pessoal** – Cerca de 85% das inquiridas refere que se estiverem colocadas na mesma Unidade, do cônjuge/pessoa com quem vive, ajuda na organização da vida familiar. São apontados como principais factores, a harmonia familiar e o apoio que deve ser prestado aos filhos;
- (5) **Adequação da profissão ao casal militar** – Cerca de 18% das inquiridas acha que a profissão militar não se encontra adequada ao casal militar. Para esta insatisfação contribuíram, cerca de 56%, os serviços/missões e 22% o facto de não terem perspectivas de carreira.

**e. Perspectivas profissionais**

- (1) **Perspectivas de evolução** – Cerca de 23% das “mães militares” já deixaram de frequentar cursos de promoção/formação, apontando como factor principal a assistência que têm de prestar aos filhos;



- (2) **Desempenho de funções de comando/chefia** – É dado observar que apenas 2% das mulheres já exerceram a função de comando/chefia, relativamente ao seu marido/pessoa com quem vive. Do universo de inquiridas 48% referem que efectuariam essas funções sem problemas e de forma imparcial. Cerca de 24% referem que não conseguiriam e as restantes não responderam;
- Há apenas 8% de mulheres que foram comandadas/chefiadas pelo marido/pessoa com quem vivem. Cerca de 31% referem que o cônjuge/pessoa com quem vivem não conseguiria ser seu chefe, existindo ainda 25% que “não sabe/não responde”;
- (3) **Mobilidade** – Cerca de 44% das inquiridas refere que gostaria de estar colocada na mesma Unidade do marido/pessoa com quem vive. É dada relevância à conciliação da vida familiar/profissional (48%) e o apoio que podem prestar aos filhos (19%). Já 68% das inquiridas gostariam de estar colocadas na mesma área de residência do marido/pessoa com quem vive;
- (4) **Evolução na carreira** – Cerca de 45% das inquiridas, em RC/RV, sente-se motivada para continuar a sua vida na Organização, contrariamente a 52%. Para a desmotivação contribuiu essencialmente o final de contrato/não satisfação de aspirações;
- (5) **Aquisições de novos conhecimentos** – Cerca de 89% das inquiridas não deixaram de frequentar cursos de formação/promoção, devido ao facto de serem C/UF com um militar, contrariamente às restantes.

#### f. Relações familiares

- (1) **Relação com os filhos** - Cerca de 58% das inquiridas tem filhos da relação. Há 52% que consegue conciliar a situação de mãe com a de militar, em contrapartida, existem 30% para as quais não é possível. Os factores de maior relevância prendem-se com os serviços/missões (36%) e a falta de flexibilidade de horários para cuidar dos filhos (21%);
- (2) **Relação com o marido/pessoa com quem vive** - Cerca de 84% das inquiridas não desempenha funções/tarefas na mesma Subunidade/Serviço, do cônjuge/pessoa com quem vive, e 62% nunca desempenhou.



### 3. Discussão dos resultados obtidos face às hipóteses

Ao longo do trabalho foi caracterizada a situação da mulher na organização militar em geral, e na FAP, em particular. Foi analisada a situação, da mulher militar C/UF com um militar, através dos conteúdos dos inquéritos e das entrevistas efectuadas, estando reunidas as condições para avaliar em que medida esta interfere no desempenho das suas funções.

#### a. Análise dos inquéritos e de conteúdo

Importa aqui recuperar, como forma de facilitar a compreensão dos resultados obtidos e sem querer contribuir para uma racionalidade óptima ou absoluta, em termos de investigação, reaver as hipóteses formuladas.

Assim, relativamente à primeira hipótese, verificamos que:

- O casamento é o tipo de união preferencial entre as militares. Existe uma enorme percentagem de mulheres que conheceram o marido/pessoa com quem vivem, no seio da Organização. Com a tendência de aumento de mulheres, nos QP da FAP<sup>26</sup>, poderá levar a um aumento do número de casais militares;
- Os dados extraídos dos inquéritos revelam que sentem algum desconforto, por parte dos elementos da mesma categoria do marido/pessoa com quem vive. Levadas a clarificar a opção não o fizeram em número suficiente que permita identificar a causa;
- Relativamente aos militares da mesma categoria da inquirida esse melindre é mais pronunciado. Há alguma discordância, quanto ao casamento/união de facto entre militares no entanto, como as relações interpessoais na FAP são extremamente abertas é normal que este aconteça. Tal situação obriga a que exista senso comum e devam ser preservadas determinadas regras<sup>27</sup>;
- Relativamente ao cumprimento de missões verifica-se que uma pequena percentagem já deixou de cumpri-las, devido a ser C/UF com um militar. Levadas a pronunciar-se sobre tal situação, não foi obtida resposta esclarecedora;

---

<sup>26</sup> Ver anexo G.

<sup>27</sup> Tópico da entrevista com TCOR Maria João (ver anexo M).



- Cerca de 21% das “mães militares” deixaram de desempenhar missões, em virtude da sua condição. Esta situação, tal como a referida anteriormente, não permitem retirar conclusões esclarecedoras.

Embora se possam identificar um conjunto de características que nos levariam, numa análise mais superficial, a indicar que existem algumas vicissitudes que careceriam ser acauteladas, esta hipótese é rejeitada. Não se verificam dados preocupantes relativos ao desconforto sentido pela inquirida, relativamente aos militares, da mesma categoria ou da do marido/pessoa com quem vive. Estes valores de opinião enquadram-se dentro dos índices do inquérito efectuado, a nível nacional, sobre “o casamento com um/a militar” (Salgado e Bacalhau, 2001:169). A falta de cumprimento das missões de serviço, que poderiam afectar o relacionamento Institucional, devem-se essencialmente a que:

- Cerca de 60% das inquiridas são mães, e “*a maternidade significa uma menor disponibilidade para a actividade profissional*” (Carreiras, 1999:105);
- Existem um conjunto de direitos, que estão consagradas na Lei, que permitem à “mãe militar”, durante o período pré e pós parto<sup>28</sup>, ausentar-se do serviço e ficar indisponível temporariamente para o serviço.

Relativamente à segunda hipótese, verificamos que:

- Existe uma pequena percentagem de mulheres que já exerceram funções de comando/chefia, relativamente ao cônjuge/pessoa com quem vivem. Sobre essa experiência, as respostas apresentadas são em número de duas o que não nos permite retirar ilações;
- Há 8% das inquiridas que já foram comandadas/chefiadas pelo marido/pessoa com quem vivem. Não foi possível recolher mais informação, sobre a situação, em virtude das mesmas não se terem pronunciado;
- Existem cerca de uma em quatro mulheres que afirmam não conseguir comandar/chefiar o seu marido/pessoa com quem vivem. Cerca de uma em cada quatro responderam “não sabe”. No decurso do inquérito é solicitado para clarificarem a opinião, obtendo-se 44% de respostas em que são apontados factores, que dificultam o exercício de comando/chefia, como: “difícil ser imparcial”, “dificuldades na avaliação do desempenho” e “poder conflitar com a vida pessoal”;

---

<sup>28</sup> Tópico da entrevista com TCOR Varela (ver anexo M).



- Uma elevada percentagem de mulheres militares afirma que o marido/pessoa com quem vivem não conseguiria ser seu comandante/chefe. Existe igualmente uma percentagem de inquiridas que “não sabe/não responde”. Levadas a clarificar a opinião, observa-se que cerca de metade referem que esta situação levantaria problemas que vão desde “a dificuldade de ser imparcial” até aos “familiares”;
- Existe um número elevado de militares C/UF que consideram que esta situação não é compatível com uma carreira profissional. Da análise de conteúdo à questão, é mencionado com maior relevância, para essa incompatibilidade, os “serviços/missões”;
- O facto de ser C/UF não é inibidor para a frequência de cursos de promoção/formação. Para quem foi obstáculo, não se pronunciou, em número necessário, de forma a retirar ilações;
- A percentagem aumenta significativamente quando se coloca a questão de ser “mãe militar”. A assistência a prestar aos filhos é um dos factores inibidores para a frequência de cursos.

De acordo com os dados mencionados, são comprovados os pressupostos em que esta hipótese se baseia. As relações de autoridade e subordinação, por parte da mulher, são afectadas pela constituição de família entre militares, ao serem colocadas na mesma linha de comando criando situações de incompatibilidade que carecem ser salvaguardadas<sup>29</sup>. A situação de comando/chefia, por um dos membros do casal, não poderá deixar de criar focos de tensão e desconfiança por parte dos outros elementos que constituem a Unidade/Órgão<sup>30</sup>. Relativamente à frequência de cursos, que podem contribuir para a evolução na carreira, as inquiridas e os estudos disponíveis mostram que o C/UF pode ser “*uma forte limitação às suas ambições profissionais*” (Carreiras, 1997:6).

Relativamente à terceira hipótese, verificamos que:

- Estão criadas as condições necessárias para que haja um aumento de mulheres na Organização<sup>31</sup>, verificando-se, no entanto, que existe um número elevado de militares C/UF que consideram não ser compatível a sua situação com a de ter uma carreira profissional. Como facto de maior saliência, para essa

<sup>29</sup> Tópico da entrevista com TCOR Varela (ver anexo M).

<sup>30</sup> Tópico da entrevista com TCOR Faustino (ver anexo M).

<sup>31</sup> Tópico da entrevista com TCOR Delfim (ver anexo M).



incompatibilidade, é apontado os “serviços/missões” (como anteriormente referido na análise da segunda hipótese);

- As permanentes exigências colocadas aos militares, como são a mobilidade geográfica e a separação da família, contrastam com a vontade das inquiridas de permanecerem na mesma Unidade, que o marido/pessoa com quem vive. Esse facto ajudá-las-ia na determinação da sua carreira. Na sua opinião a conciliação da vida familiar/profissional é o factor mais importante, logo seguido do apoio a prestar aos filhos.

- Na opinião das inquiridas, mais importante do que estarem colocadas na mesma Unidade é estarem na mesma área de residência. Apontam como factor mais importante a conciliação da vida familiar/profissional;

- Existe uma pequena percentagem de inquiridas a viver em Unidades militares. Só uma em cada quatro mulheres afirma que os alojamentos militares não são adequados à sua condição de “mãe militar”;

- Existem cerca de três em cinco mulheres que tem filhos da sua relação com o marido/pessoa com quem vivem. A opinião de cerca de três em cada quatro é que não existe qualquer apoio institucional para os seus filhos;

- Conciliar a situação de mãe com a de militar não é conseguido por uma elevada percentagem de mulheres. O número de inquiridas que “não sabe/não responde” cifra-se na ordem dos 18%. As missões/serviços e a flexibilidade de horários, para apoio aos filhos, são as causas mais apontadas pelas inquiridas;

- O facto de ser C/UF não foi inibidor para a frequência de cursos de promoção/formação. Quando se solicita para justificarem esse facto, as respostas não foram em número necessário, que permitam retirar conclusões (como anteriormente referido na análise da segunda hipótese);

- A percentagem aumenta significativamente quando se coloca a questão de ser “mãe militar”. As responsabilidades familiares, nomeadamente a assistência aos filhos, é um dos factores inibidores para a frequência de cursos (como anteriormente referido na análise da segunda hipótese).

As razões apontadas são suficientes para validar a terceira hipóteses, isto é, a constituição de família entre militares promove alguma erosão na estrutura familiar que acaba por ter repercussões na vida profissional. É importante que quando se



opta pela vida militar se tenha presente as suas especificidades, em termos de disponibilidade e mobilidade, e as repercussões na vida privada<sup>32</sup>.

Recorrendo à discussão em torno das hipóteses expostas anteriormente, é possível concluir que a resposta à pergunta principal da investigação é afirmativa. Isto é, a constituição de família, entre militares, condiciona a mulher no desempenho das suas funções militares.

#### **4. Modelos de acção para a FAP**

Apresentados os objectivos que se pretendiam alcançar com o trabalho de investigação, procedeu-se ao tratamento dos inquéritos e análise de conteúdo.

Seguidamente, de forma a facilitar a compreensão dos resultados obtidos, escalpelizou-se cada uma das hipóteses culminando com a validação da pergunta de partida.

Importa agora efectuar:

##### **a. Síntese comparativa dos resultados**

- Foi identificado um aumento do número de mulheres no QP e uma elevada percentagem de militares femininos que conheceram o marido/pessoa com quem vivem na FAP. Apesar de não haver ainda dados disponíveis, podemos deduzir que existe uma tendência para um aumento do número de casamentos/união de facto entre militares;

- Confirma-se que os serviços de escala/missões, que levam a mulher a separar-se da família por largos períodos, conflituam significativamente com o bem-estar familiar;

- Foi identificado que a mobilidade, especialmente associada à transferência de Unidade, pode provocar uma ruptura na carreira. Uma significativa percentagem de inquiridas gostariam de estar na mesma Unidade/Órgão, do marido/pessoa com quem vivem, para poderem conciliar a vida familiar;

- Confirma-se uma menor disponibilidade para a vida militar, decorrente da maternidade, ao verificar-se que uma elevada percentagem não consegue conciliar a sua situação de mãe com a de militar;

---

<sup>32</sup> Tópico da entrevista com TCOR Varela (ver anexo M).





- É sentido algum desconforto, por parte da mulher C/UF, nas suas relações não profissionais no interior da Organização;
- Verifica-se que as relações de autoridade/subordinação são afectadas, devido à proximidade e familiaridade do casal militar, pois existe uma elevada percentagem de mulheres C/UF que não querem ter como Comandante/Chefe o marido/pessoa com quem vivem, ou tê-lo sob a sua alçada.

**b. Medidas concretas para resolver as questões levantadas**

- (1) Apesar do casal militar estar perfeitamente enquadrado na realidade militar actual necessita, no entanto, de algum enquadramento normativo. Este deve passar por regulamentar algumas situações, nomeadamente a dependência hierárquica, entre os membros do casal, evitando com isso:
  - A erosão da estrutura familiar;
  - Um inadequado exercício de autoridade, fruto da familiaridade instalada;
  - Conflito de interesses com outros militares, envolvidos no processo, concretamente os que se encontram na dependência de comando directa.
- (2) Devem ser regulamentadas algumas vivências diárias como sejam a participação em eventos de ordem social e a frequência de messes e clubes, por indivíduos do “casal militar” com categorias diferentes.
- (3) A colocação dos elementos do “casal militar” na mesma área de residência ou na mesma Unidade/Órgão. Deste modo será possível evitar abandonos prematuros da carreira, por parte da mãe militar, com o consequente prejuízo para a FAP que fica sem um elemento qualificado. Esta questão está dificultada pelo sistema de equidade que tem de existir entre militares e pelo cabimento orgânico das Unidades.
- (4) A criação de estruturas de apoio, para os filhos do casal militar, de forma a garantir que as mães não sejam penalizadas na carreira devido ao tempo que dispensam na educação dos seus educandos. Todavia, esta questão está condicionada por, no entender do autor, não ser um problema que caiba à Organização resolver. A “mãe militar” tem de avaliar as especificidades da condição militar e as repercussões que acarreta na vida privada. A cada momento a mulher têm de tomar opções e prescindir, se for o caso, de um eventual modelo de família em prol da carreira.



Com a síntese dos resultados obtidos e as medidas exequíveis a tomar, foram respondidas as questões derivadas que inicialmente foram levantadas.

## Conclusões

Passadas quase duas décadas que as mulheres fazem parte do quotidiano da FAP, e com elas, um conjunto de novos desafios para a Organização, nomeadamente a constituição de família entre militares.

Esta investigação inclinou-se para averiguar em que medida a constituição de família entre militares, condiciona a mulher no desempenho das suas funções militares. Este foi o âmbito que norteou todo o trabalho.

A esta pergunta, estão estritamente ligadas outras quatro, a saber:

- Qual a tendência actual das ligações entre militares para constituição de família?
- Que importância tem a constituição de família na tomada das opções relativamente à gestão da carreira?
- Qual a importância das políticas de apoio ao casal militar na sua vivência diária no interior da Organização?
- Que factores podem influenciar as funções de comando, direcção ou chefia da esposa militar?

De acordo com a orientação estabelecida, começou por caracterizar-se a mulher no seio da Organização militar, nomeadamente ao saber-se qual os motivos que contribuíram activamente para o seu ingresso nas FFAA.

A fase seguinte do trabalho focalizou-se na análise da mulher no seio da FAP. Foram detectados um conjunto de indicadores que caracterizam a mulher militar perante a família, a maternidade e a compatibilização entre a vida familiar e a profissional. Resultaram três vectores importantes que são a autoridade, a subordinação e a disciplina.

Traçado o cenário actual da Organização procurou-se, através da análise do modelo implementado na Marinha Portuguesa e na *USAF*, extrair lições que permitam melhorar a inserção plena da mulher na FAP.

A fase seguinte orientou-se para proceder ao tratamento dos inquéritos e análise do conteúdo dos mesmos, e das entrevistas efectuadas. Caracterizou-se o modelo de análise ao aludir à pergunta de partida, em que a investigação se centrou, bem como às perguntas dela derivadas. Identificaram-se os indicadores de análise e foram formuladas três hipóteses:



- Primeira hipótese: A constituição de família entre militares afecta o relacionamento institucional, no seio do ambiente de trabalho;
- Segunda hipótese: A constituição de família entre militares afecta as relações de autoridade e subordinação e deste modo o desempenho regular das funções militares, por parte da mulher;
- Terceira hipótese: A constituição de família entre militares promove alguma erosão na estrutura familiar acabando por ter repercussões na vida profissional da mulher.

Após a análise dos resultados, estes levaram à rejeição da primeira hipótese e à comprovação da segunda respondendo desta forma ao propósito da investigação. Em relação à terceira hipótese, também validada convém referir que, com base nos dados apresentados existe uma tendência de aumento da taxa de nupcialidade, entre militares, estando a tornar-se geradora de conflito, nomeadamente ao colocar nos pratos da balança a estabilidade da vida familiar e a permanente disponibilidade para o serviço. Este contraste é incentivador de ser escalpelizado em futuros trabalhos de investigação, com este objectivo perfeitamente definido.

Com este trabalho foi possível identificar uma tendência para o aumento do número de uniões entre militares com todas as consequências que esse factor acarreta para a Organização e para a própria família.

Directamente ligados com esse aumento surgem os conflitos relacionados com o bem-estar familiar, nomeadamente ao colocar a mulher perante situações como, os serviços de escala, as missões de serviço e a mobilidade geográfica, que acabam por provocar rupturas na carreira. Verifica-se que a militar C/UF tem normalmente de assegurar um duplo desempenho: O profissional e o doméstico.

Por outro lado, confirmou-se que a maternidade pressupõe uma menor disponibilidade para a vida militar. Esta acaba por ter efeitos negativos na vida profissional por obrigar a ausências prolongadas do serviço.

Para além disso foi ainda identificado algum desconforto sentido por parte da mulher C/UF, nas relações não profissionais no interior da Organização. Não foi possível identificar se esse melindre se deve ao facto de ser mulher ou ser um elemento do casal militar.

Finalmente, constata-se que as relações de autoridade e subordinação são afectadas devido à familiaridade do “casal militar”. Esta situação coloca em causa a hierarquia



militar, vector fundamental da Instituição, e condiciona a mulher no desempenho das suas funções.

Ficou realçada a necessidade de regulamentar algumas situações, nomeadamente, a da dependência hierárquica, entre os membros do casal, evitando com isso um conjunto de problemas que podem daí advir.

A necessidade de atender, sempre que possível, à colocação dos membros do “casal militar” na mesma área de residência ou na mesma Unidade/Órgão, pois a família e a sociedade esperam que a mulher coloque as obrigações familiares antes do seu interesse profissional.

Deverá ser, igualmente, objectivo de análise, estabelecer protocolos com entidades educativas da área ou a criação de infra-estruturas de apoio para os seus filhos. Não é só no tempo pré e pós parto, que se justifica esta situação, mas especialmente o período em que se tornam prementes os cuidados relacionados com a sua educação.

Inicialmente foi definido pelo autor, face à limitação de tempo e espaço, que dar-se-ia somente ênfase ao impacto sentido, pela mulher na constituição da família. No final do trabalho de investigação, constata-se que seria importante recolher a opinião do outro membro do “casal militar”. Essa limitação não invalida que sejam retiradas as conclusões, tendo por base os objectivos previamente definidos.

Verifica-se igualmente que existe uma tendência para o aumento de mulheres, nos QP da FAP, e um provável incremento de “casais militares”. Não fazendo parte do objectivo deste trabalho, será interessante verificar, se esta tendência coincide ou não com o afastamento do modelo de “família tradicional”.

No decurso, da análise de conteúdo das entrevistas, ressaltou um assunto que merece ser objecto de análise, devido à sua importância. Refiro-me às famílias monoparentais e ao esforço que desenvolvem diariamente para criar os seus filhos.

Outra das limitações verificadas diz respeito à falta de indicadores, que permitissem identificar se a inquirida é pessoal navegante e se perdeu as suas qualificações profissionais militares, devido à maternidade. Paralelamente, avaliar se houve redução da capacidade operacional da FAP, durante a gravidez da militar, tendo em conta que durante 16 meses (quatro antes e doze após o parto), a mulher está dispensada de um conjunto de serviços que podem afectar o seu desempenho.

Este conjunto de limitações apontadas poderão, no futuro, constituir um desafio para serem investigadas, e com isso detectar soluções para melhorar a inserção da mulher na FAP.



## **Recomendações**

Em consequência deste trabalho de investigação e dando continuidade ao estudo nele iniciado, explanou-se as seguintes recomendações:

### **1. Força Aérea Portuguesa**

#### **a. CPESFA**

- (1) Elaboração de um diploma regulador contemplando as relações de Comando/Chefia entre membros do “casal militar”;
- (2) Regulamentar as situações de vivência diária, no seio da organização, dos membros do casal militar com categorias diferentes;
- (3) Estabelecer protocolos, sempre que possível, com a comunidade educativa no sentido de melhorar o apoio a prestar aos filhos dos militares.

Este trabalho permitiu verificar, de forma objectiva, a articulação entre a família cujos membros são militares e a vida militar. Esta é particularmente complexa e pode colidir, a todo o momento, com os interesses da própria Instituição. Daí que foram elaboradas propostas que a serem implementadas permitam salvaguardar essa situação. A maneira como a FAP e as mulheres militares gerirem a tensão que se cria, devido ao conjunto de factores anteriormente apontados, é fundamental para uma melhor integração desses elementos na Organização. Este será, sem margem para dúvidas, um importante passo para a Força Aérea Portuguesa do Século XXI.

***“Gender integration is an evolution, not a revolution”***

*Brigadier General Barbara G. Fast, USA*



## **Bibliografia**

### **Documentos Oficiais**

- Lei nº 30/87. Lei do Serviço Militar.
- Lei nº 174/1999, de 21 de Setembro, Diário da República nº 221, *I Série-A*. Assembleia da República. Lisboa.
- Lei nº 6/2006 de 27 de Fevereiro. Código Civil Português.
- Decreto-Lei nº 142/1977. Regulamento de Disciplina Militar. Edições Imprensa Nacional Casa da Moeda. Lisboa.
- Decreto-Lei nº 236/99 de 25 de Junho.
- Decreto-Lei nº 289/2000, de 14 de Novembro, Diário da República nº 263, *I Série-A*. Ministério da Defesa Nacional. Lisboa.
- Decreto-Lei nº 197-A/2003, de 30 de Agosto, Diário da República nº 200, *I Série-A*, p 5752- (14) - 5752- (72). Ministério da Defesa Nacional. Lisboa.
- Portaria nº 439/72 de 08 de Agosto.
- Portaria nº 777/91 de 08 de Agosto.
- Portaria nº 163/92 de 13 de Março.
- Portaria nº 1232/93 de 30 de Novembro.

### **Livros**

- Alves, José (1999). A Mulher e as Forças Armadas Portuguesas. Nação e Defesa. Revista nº 88, Inverno 99, 2ª Série. Instituto de Defesa Nacional. ISSN 0870-757X.
- Anjos, Cidália (2002). O Desafio do Serviço Militar Feminino. Anais do Clube Militar Naval. Abril a Junho 2002, Ano 132, Tomos 4 a 6.
- Barrento, Martins (2001). A Instituição Militar do Século XXI. Nação e Defesa. Revista nº 98, Verão 2001, 2ª Série. Instituto de Defesa Nacional. ISSN 0870-757X.
- Bourdieu, Pierre, (1999). A dominação masculina. Lisboa: Celta.
- Camps; Victória (2001). O Século das Mulheres. Lisboa: Presença.
- Carreiras, Helena (1995). Mulheres nas Forças Armadas: Transformação Institucional e Recrutamento Feminino. Sociologia – Problemas Práticos nº 18, p. 97-128.
- Carreiras, Helena (1997). Família, Maternidade e Profissão Militar. Estudos Feministas. Vol. 5, nº 1 p. 69-81.



- Carreiras, Helena (1999). As Mulheres Militares em Portugal (1992-1998) Políticas, Processos e Protagonistas. Nação e Defesa. Revista nº 88, Inverno 99, 2ª Série. Instituto de Defesa Nacional. ISSN 0870-757X.
- Carreiras, Helena (2002). Mulheres em Armas. A Participação Militar Feminina na Europa do Sul. Lisboa: Edições Cosmos e Instituto de Defesa Nacional.
- Carreiras, Helena (2002). Uma Década de Recrutamento Militar Feminino em Portugal: da Visibilidade ao Eclipse. Anais do Clube Militar Naval. Abril a Junho 2002, Ano 132, Tomos 4 a 6.
- Carreiras, Helena (2004). Diversidade Social nas Forças armadas: Género e Orientação Sexual em Perspectiva Comparada. Nação e Defesa. Revista nº 107, Primavera 2004, 2ª Série. Instituto de Defesa Nacional. ISSN 0870-757X.
- Carrilho, Luísa (2007). Generais e Almirantes de Amanhã. As Forças Armadas no Feminino. Lisboa. Edições Afrontamento. ISBN 978-972-36-0904-2.
- FERREIRA, J.M.Carvalho, NEVES, José, CAETANO, António (2001). Manual de Psicossociologia das Organizações. Lisboa: Editora McGraw-Hill de Portugal, Lda. ISBN 972-773-105-8.
- SALGADO, Luís e BACALHAU, Mário (2001), As Forças Armadas em Tempo de Mudança. Uma Sondagem à Opinião Pública nas Vésperas do Século XXI, Lisboa, Edições Cosmos e IDN.
- Santos, Boaventura Sousa (1985). Colóquio Portugal 1974-1984, Dez anos de transformação Social. Revista Crítica de Ciências Sociais. Coimbra.
- Segal, Mady Wechsler (1995). Funções Militares das Mulheres numa Perspectiva Comparada, Passado, Presente e Futuro. Nação e Defesa. Revista nº 88, Inverno 99, 2ª Série. Instituto de Defesa Nacional. ISSN 0870-757X.

### **Publicações Militares**

- Despacho nº 31/2000/A de 13Julho (2000) do Chefe do Estado-Maior da Força Aérea.
- Despacho nº 54/2005 de 25 de Agosto (2005) do Almirante Chefe do Estado Maior da Armada.
- Lindsley, Dana, Lehnus, Jerome (1995). O Mundo do Trabalho e as Mulheres na Guerra. Revista de Psicologia Militar nº 11, 1998.
- Air Force Instruction 36-2902, Professional and Unprofessional Relationships.
- United States Army AR 600-20, Relationships Between Soldiers of Different Rank (2000). Washington, DC: HQ Department of the Army.



### **Publicações Civas**

- MAGRETTA, Joan (2004). Gestão a disciplina universal. Revista Exame, 243, p. 86-90.

### **Internet**

- Instituto Nacional de Estatística (2008). Anuário Estatístico de Portugal 2006, [referência 25 de Janeiro de 2008]. Disponível na internet em <[http://www.ine.pt/portal/page/portal/PORTAL\\_INE/Publicacoes?PUBLICACOESpub\\_boui=11796801&PUBLICACOESmodo=2](http://www.ine.pt/portal/page/portal/PORTAL_INE/Publicacoes?PUBLICACOESpub_boui=11796801&PUBLICACOESmodo=2)>
- D'Araujo, Maria Celina (2003). Pós-modernidade, sexo e género nas Forças Armadas. Disponível na Internet em: <<http://www.ndu.edu/chds/journal/PDF/2003/dAraujo-essay.pdf>>
- Carreiras, Helena (2004). A situação das mulheres nas Forças Armadas: Portugal no Contexto Internacional. Disponível na Internet em: <<http://www.aps.pt/ivcongractas/Acta011.PDF>>
- União de Facto. Disponível na Internet em: <http://consultorio-juridico.no.comunidades.net/index.php?pagina=1258970020>

### **Entrevistas**

- Resposta da entrevista: O Casamento entre Militares. Com Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Helena Carreiras, do ISCTE - Lisbon University Institute, Department of Sociology, em 05 de Março de 2008;
- Tópico de Entrevista: As mulheres na Força Aérea. Com o Sr. Cor Luciano, na DP, em Alfragide, 24 de Janeiro de 2008;
- Tópico de Entrevista: O Recrutamento na Força Aérea Portuguesa. Com o Sr. COR António Delfim, no CRM, no Lumiar, 30 de Janeiro de 2008;
- Tópico de Entrevista: As mulheres na Força Aérea. Com o Sr. TCOR Mendonça Chefe da Divisão de Recursos do EMFA, em Alfragide, 08 de Fevereiro de 2008;
- Tópico de Entrevista: As mulheres na Força Aérea. Com o Sr. TCOR Henrique Faustino, Chefe do Serviço de Acção Social, em Alfragide, 15 de Fevereiro de 2008
- Tópico de Entrevista: A Condição de Militar Feminina. Com a Sr<sup>a</sup> TCOR Anabela Varela na Direcção Geral de Pessoal e Recrutamento Militar, no Restelo, 16 de Janeiro de 2008;
- Tópico de Entrevista: A Condição de Militar Feminina. Com a Sr<sup>a</sup> TCOR Maria João na Direcção de Finanças, em Alfragide, 27 de Fevereiro de 2008;





## ANEXO A

### GLOSSÁRIO

Casamento – Contrato/vínculo celebrado entre duas pessoas de sexo diferente que pretendem constituir família mediante uma plena comunhão da vida<sup>33</sup>;

Categorias Diferentes – A hierarquia militar estabelece relações de autoridade e subordinação entre militares e é determinada pelos postos. Os militares agrupam-se por ordem decrescente nas categorias de Oficiais, Sargentos e Praças e dentro de cada uma pelo respectivo posto;

Constituição de Família – Processo jurídico de uma união entre dois militares de sexo diferente legitimado por um casamento ou por uma união de facto;

Casal Militar – Militares de sexo diferente vivendo como cônjuges ou que vivam como duas pessoas em condições análogas às dos cônjuges;

Deveres dos Cônjuges - Estes estão reciprocamente vinculados pelos deveres ao direito, fidelidade, coabitação, cooperação e assistência<sup>34</sup>;

Funções de Comando – Traduz-se no exercício da autoridade que é conferida a um militar para dirigir, coordenar e controlar comandos, forças, unidades e estabelecimentos<sup>35</sup>;

Funções Militares – São as que implicam o exercício das competências legalmente estabelecidas para os militares<sup>36</sup>;

Igualdade dos Cônjuges – A direcção da família pertence a ambos os cônjuges, que devem acordar sobre, a orientação da vida em comum tendo em conta o bem da família e os interesses de um e de outro;

Mãe Militar – Militar do sexo feminino que é progenitora de alguém ou dispensa cuidados maternos ao filho de outra mulher;

Residência Familiar – Os cônjuges devem escolher de comum acordo a residência da família, atendendo, nomeadamente, às exigências da sua vida profissional e aos interesses dos filhos procurando salvaguardar a unidade da vida familiar<sup>37</sup>;

Tipologia da Constituição de Família – União entre militares de sexo diferente da mesma categoria ou diferente;

União de Facto – Vivência entre duas pessoas em condições análogas às dos cônjuges. As pessoas vivem em comunhão de leito, mesa e habitação como se fossem casadas<sup>38</sup>.

<sup>33</sup> Lei nº 06/2006, de 27 de Fevereiro.

<sup>34</sup> Lei nº 06/2006, de 27 de Fevereiro.

<sup>35</sup> Artº 35º do Decreto-Lei nº 197-A/2003, de 30 de Agosto.

<sup>36</sup> Artº 34º do Decreto-Lei nº 197-A/2003, de 30 de Agosto.

<sup>37</sup> Lei nº 06/2006, de 27 de Fevereiro.

<sup>38</sup> <http://consultorio-juridico.no.comunidades.net/>.



## ANEXO B

### Questões relacionadas com a mulher nas Organizações

As Organizações têm sofrido, nas últimas décadas, várias mudanças impulsionadas pelos constantes desafios com que, diariamente, se deparam. A um nível *macro* registam-se alterações directamente relacionadas com as altas taxas de inovação tecnológica e uma elevada pressão para a globalização da actividade económica que está associada à emergência de novos mercados.

Ao nível *micro*, a pressão é direccionada para novas formas de flexibilidade e mobilidade, como sejam o factor competitivo e as alterações referentes à constituição da força laboral que se traduz no aparecimento de novos valores, expectativas e avaliações em relação ao trabalho, e às relações do indivíduo com a Organização.

Numa breve análise da sociedade, tentaremos realçar algumas questões da actualidade.

#### a. Desempenho no trabalho/vinculação a uma profissão

O facto de ser homem ou mulher tem originado diversas interpretações relacionadas com o desempenho no trabalho. “*O simples facto de existirem menos mulheres do que homens a ocuparem cargos de direcção seria explicado pela menor capacidade destas em relação à capacidade dos homens*” (Ferreira, 2001: 257). No entanto, estudos revelam que mulheres e homens têm capacidades profissionais idênticas.

Se o desempenho no trabalho não levanta problemas para a mulher, não poderemos afirmar o mesmo relativamente ao mercado laboral. O Estado foi o grande motor para a “libertação” da mulher, nomeadamente ao ser o seu principal empregador, é também dele que esta mais depende. Como refere Helga Hernes “*A vida da mulher depende mais da política dos Estados que a dos homens*” (Camps, 2001:40). Mas é esse mesmo Estado que proporciona a “libertação” da mulher para o mercado de trabalho, passando a remunerá-la por um serviço que presta, contrariamente a um passado recente. Verifica-se que, a presença das mulheres no mercado de trabalho é uma realidade, no entanto, toda a estrutura que as apoia é patriarcal. Presentemente o Estado não tem condições de continuar a proporcionar os postos de trabalho que asseguram um conjunto de serviços onde a mulher tinha uma contribuição importante.



## ANEXO B

Mas esta nova realidade vem provar que esta mesma mulher tem aumentado a sua participação no mercado de trabalho<sup>39</sup>, em áreas que lhe estavam vedadas.

### b. Vínculo a uma profissão versus família

O processo de trabalho, tal qual o conceberam, está a ser alterado com a passagem da sociedade industrial para uma sociedade informacional. Nesta, as profissões para toda a vida, deixaram de ser prática corrente. O mercado de trabalho tornou-se mais móvel e flexível requerendo a todo o momento uma maior capacidade de adaptação.

Aos jovens é-lhes exigida inovação, um esforço continuado no sentido de inventarem novas “maneiras” de trabalho, associado a uma vontade permanente de continuar a sua preparação. Não menos importante é a passagem para o período inactivo, ao atingir a idade da reforma com a sensação de que não se é velho e nada mais se tem para dar. Esta família que emerge nesta sociedade é obviamente diferente.

### c. Construção social da família

A família é uma instituição imprescindível. É geradora de assimetrias entre pais e filhos, onde é constituída uma relação de dependência, amizade e carinho. A família rural foi substituída por um modelo de família mais pequeno, onde os filhos permanecem somente até arranjarem um emprego.

É no seio desta, que a mulher tem papel preponderante, onde o cuidado e afecto só ela consegue dispensar. *“De algum modo, a família é a única comunidade a salvo na sociedade individualizada do nosso tempo. Ainda assim, nem ela é imune à progressão do individualismo e da autonomia da pessoa”* (Camps, 2001:50).

Nesta “nova” família passámos a ver um crescente bem-estar onde o quarto individual, o telefone, o computador, tudo é de uso pessoal; A mulher coloca-se em pé de igualdade com o homem; As tarefas domésticas, neste novo modelo de família, passaram a ser efectuadas por todos; A influência dos pais sobre os filhos deixou de ser autoritária, aparecem as leis de protecção à criança, não só no campo jurídico como da própria família.

---

<sup>39</sup> Anuário estatístico de Portugal 2006 - Edição 2008



## ANEXO C

### TRATAMENTO DOS DADOS REFERENTES ÀS MULHERES CIVIS

Os inquéritos foram enviados para todas as mulheres militares, no activo, casadas/vivendo em união de facto com militares e o autor optou por enviar, apesar de não ser do âmbito do trabalho nem carecer de análise aprofundada, para as mulheres civis, casadas com militares, que desempenham funções/tarefas na FAP. Foram enviados 76 inquéritos e obtiveram-se 30 respostas. Ao recolher estes dados o autor entendeu que estas mulheres com a sua experiência/vivência ajudariam a compreender melhor a questão do casamento/união de facto entre militares.

#### **Análise dos inquéritos às mulheres civis casadas com militares**

- a. Em média são casadas com militares há mais de 20 anos, pelo que julgamos que dispõem de uma opinião baseada na sua longa experiência;
- b. Cerca de 57% das inquiridas declara que conheceu o seu marido/pessoa com quem vive no interior da Organização;
- c. A vivência interna, relativamente à frequência de bares, messes e transportes, processa-se de uma forma normal, não existindo nenhum entrave à mesma;
- d. É referido, por algumas que tiveram o marido como Chefe, que a vida familiar é um pouco afectada e que há mais exigência. Não concordam com esta situação apesar de terem de admiti-la. É realçado que o pai (militar) muitas vezes não está presente, na educação dos filhos, pelo que a vida de casa e dos filhos depende, quase sempre, da mãe.



## ANEXO D

### NÚMERO DE LIGAÇÕES ENTRE MILITARES E CIVIS DA FAP<sup>40</sup>

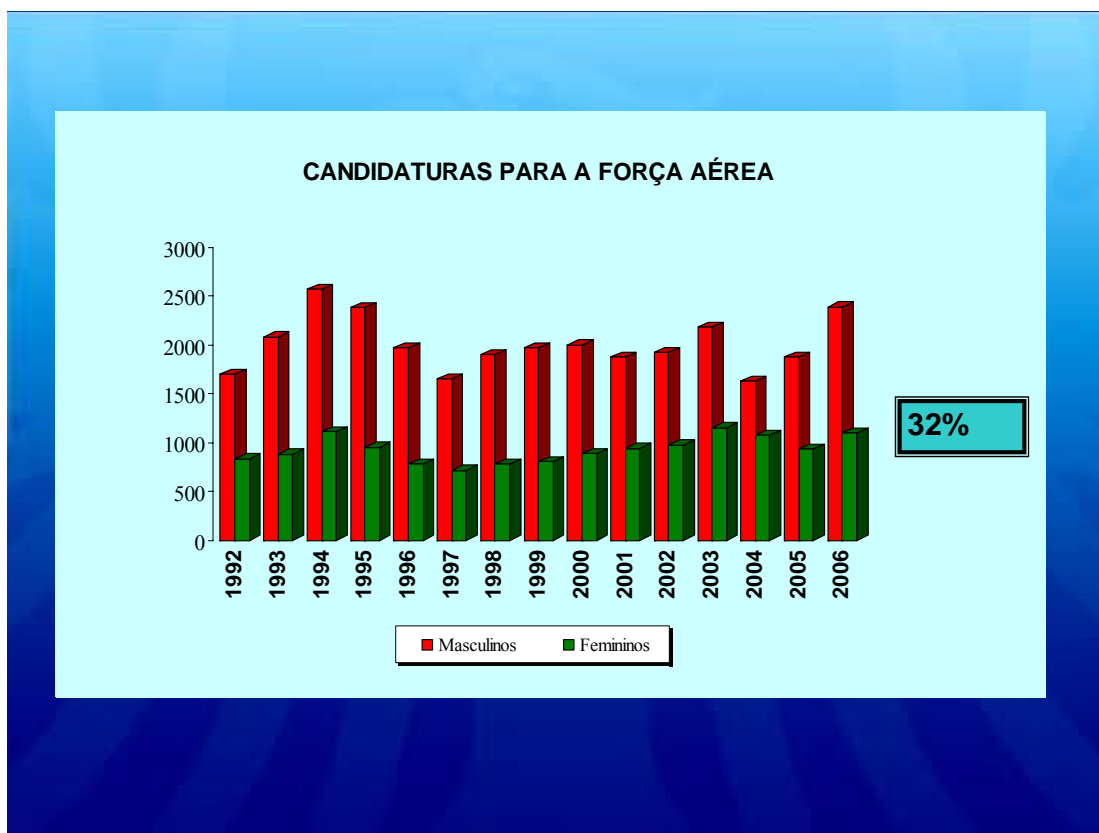
NÚMERO DE LIGAÇÕES (CASAMENTOS E UNIÃO DE FACTO) ENTRE MILITARES E CIVIS DA FAP		
OFICIAL	OFICIAL	74
	SARGENTO	13
	PRAÇA	58
	CIVIL	93
SARGENTO	SARGENTO	40
	PRAÇA	86
	CIVIL	121
PRAÇA	PRAÇA	231
	CIVIL	77
CIVIL	CIVIL	168
TOTAL		961

<sup>40</sup> Dados, referentes a 30JUN07, fornecidos pela Direcção de Pessoal (DP).



## ANEXO E

### CANDIDATURAS PARA A FORÇA AÉREA<sup>41</sup>



<sup>41</sup> Dados fornecidos pela DP.



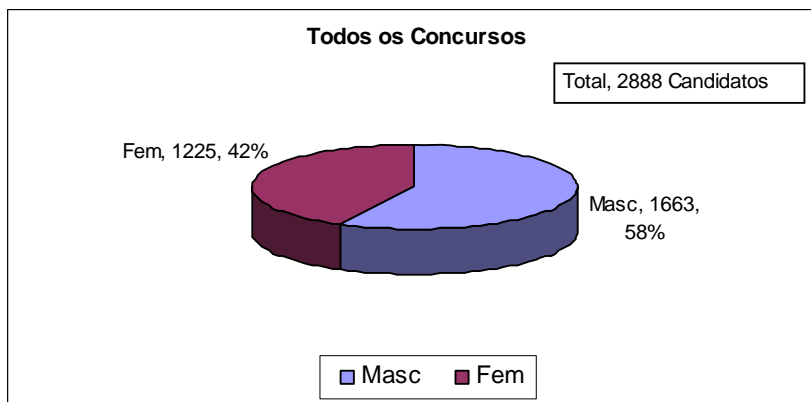
## ANEXO F

### RECOLHA E GESTÃO DE CANDIDATURAS<sup>42</sup>

*Durante o ano de 2007 foram abertos concursos com destino aos seguintes cursos:*

- ✚ Estágio Técnico Militar da AFA, para licenciados, com destino ao quadro de Oficiais Juristas e Psicólogos (*Quadros de Licenciatura por excelência*);
- ✚ Curso de Ciências Militares Aeronáuticas, para as Licenciaturas em Pilotagem Aeronáutica, Medicina, Engenharias e Administração Aeronáutica (*Quadros de Licenciatura por excelência*);
- ✚ Curso de Formação de Oficiais do Regime de Contrato (CFO/RC), das várias especialidades;
- ✚ Curso de Formação de Praças do Regime de Contrato (CFP/RC), das várias especialidades.

Foi registado um total de 2888 processos de candidatura destinados aos vários concursos de admissão (CCMA – 908, ETM – 124, CFO/RC – 685, CFP/RC – 1171).



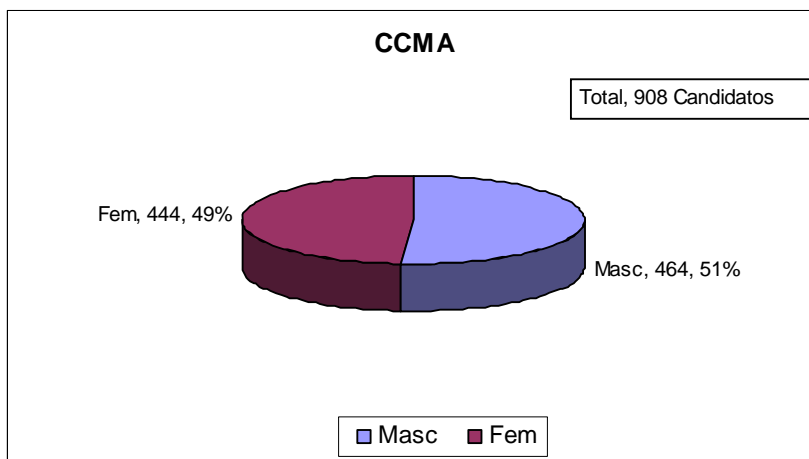
EPR:CPESFA

<sup>42</sup> Dados fornecidos pelo CRM.



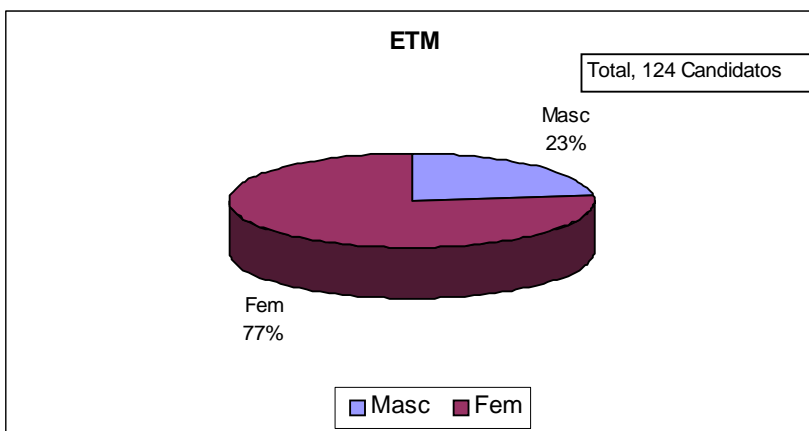
## ANEXO F

No que se refere à distribuição do CCMA, pode verificar-se que a diferença entre sexos é de apenas 2%, sendo 51% para pessoal masculino e 49% para feminino.



*EPR:CPESFA*

Relativamente ao concurso destinado ao ETM, verifica-se que a taxa de pessoal feminino é claramente superior, 77% de pessoal feminino e apenas 23% de pessoal masculino.



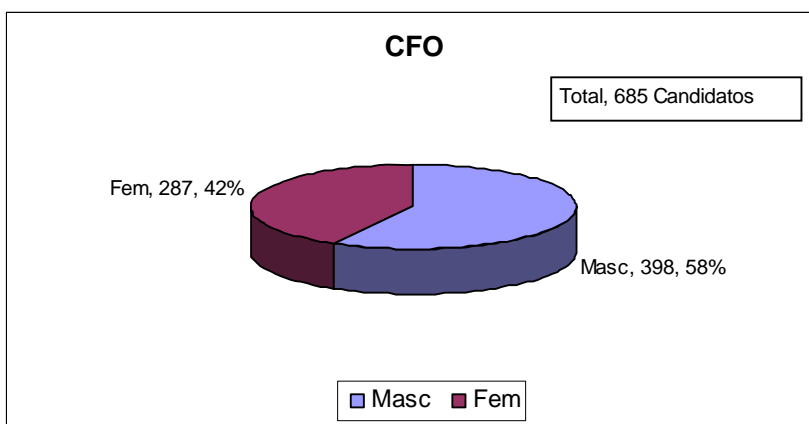
*EPR:CPESFA*





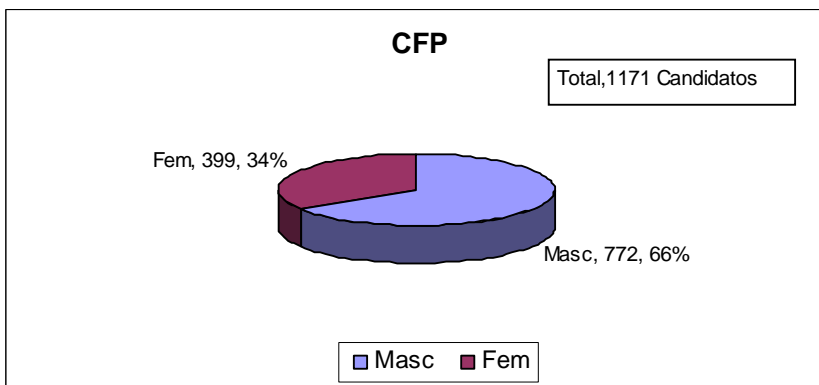
## ANEXO F

No que refere ao concurso destinado ao CFO verifica-se uma percentagem de 42% de pessoal feminino, contra uma percentagem de 58% de pessoal masculino.



*EPR:CPESFA*

No que se refere ao CFP, a percentagem de pessoal masculino é claramente superior à de pessoal feminino. Apenas 34% de pessoal feminino, contra os 66% de pessoal masculino, donde poderá ser inferido que este curso exerce uma maior atractividade sobre o pessoal do sexo masculino. Do mesmo modo, julga-se também estar aqui reflectida a realidade nacional, uma maior incidência das mulheres na predisposição para obtenção de um curso superior.





## ANEXO G

### EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE MULHERES NA FAP<sup>43</sup>

	Nº de Mulheres na Força Aérea Portuguesa (31 de Dezembro)										
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Q.P.	12	16	30	45	73	95	119	155	188	235	270
RC/RV	506	537	580	675	858	948	979	1000	985	1017	1010

<sup>43</sup> Dados fornecidos pela DP.



## ANEXO H

### INQUÉRITO

Passados cerca de 20 anos desde que a Força Aérea Portuguesa iniciou a incorporação de pessoal militar feminino, continua a mostrar-se necessário acompanhar a sua integração e adaptação, nomeadamente na constituição de família. Assim, de forma a analisar em que medida a constituição de família, entre indivíduos da mesma Organização, pode afectar a progressão de carreira e as relações interpessoais, solicitamos que responda às questões dando o seu contributo.

#### 1 - Tipologia da Constituição de Família:

1- É *casada ou vive em união de facto* (**riscar o que não interessar**) com um indivíduo da Organização militar.

2- Conheceu o seu marido/pessoa com quem vive no seio da Organização militar?

Se **Sim** Passe à questão nº5.

3- Se **Não**, já se conheciam antes de entrar para a Força Aérea?

4- Se respondeu à pergunta anterior, em que medida a vinda de um para a Força Aérea incentivou o outro na sua escolha pela vida militar:

5- Há quanto tempo é casada/vive união de facto? \_\_\_\_ Anos.

6- É casada/vive união de facto com um indivíduo da mesma categoria?

7- Especifique qual? – **Oficial/Sargento/Praça/Civil** (**riscar o que não interessar**).

8- Se é casada/vive união de facto com um indivíduo da **mesma** categoria tem posto superior ou inferior? (**riscar o que não interessar**).

9- Se é casada/vive união de facto com um indivíduo de categoria **diferente** tem posto superior ou inferior? (**riscar o que não interessar**).

10- Sente animosidade por parte dos indivíduos da mesma categoria do seu marido/pessoa com quem vive?

11- De que forma se manifesta:

12- Sente animosidade por parte dos militares da sua categoria?



## ANEXO H

### INQUÉRITO

13- De que forma se manifesta:

14- Sendo casada/vivendo em união de facto com um indivíduo de categoria diferente frequenta a messe de \_\_\_\_\_ e o clube de \_\_\_\_\_ (Preencha os espaços)?

15- Existem filhos da relação?

16- Se **Sim**. Quantos? \_\_\_\_\_

17- Acha conciliável a sua situação de mãe com a de militar?

18- Se **Não**, justifique a sua opinião:

19- Existem filhos seus de relações anteriores?

20- Existem filhos dele de relações anteriores?

#### 2 - Constituição de Família versus Opções:

21- Considera compatível a sua situação de casada/vivendo em união de facto com um indivíduo da Organização militar e a sua carreira profissional?

22- Se **Não**, qual a sua opinião sobre esta situação (dificuldades, vantagens, desvantagens ou constrangimentos encontrados):

23- Devido à sua situação de casada/vivendo em união de facto com um indivíduo da Organização militar já deixou de frequentar algum curso de Promoção ou Formação?

24- Se **Sim**; Qual e porquê?

25- A sua situação de casada/vivendo em união de facto com um indivíduo da Organização militar foi impeditiva para ir ou cumprir uma missão de serviço?

26- Se **Sim**; Qual e porquê?

27- Devido ao facto de ter filhos já deixou de frequentar algum curso de Formação ou de Promoção?

28- Se **Sim**; Qual e porquê?

29- Já deixou de ir ou de cumprir alguma missão por ter filhos?



## ANEXO H

### INQUÉRITO

30- Se **Sim**; Qual e porquê?

31- Devido ao facto de estarem os dois colocados na mesma Unidade julga poder ajudar na tomada de posição em relação às opções de carreira?

Sim

Não

Não Sabe/  
Não responde

32- Se **Sim**; De que forma?

33- Na sua opinião, a colocação na mesma área de residência ajuda na tomada de posição em relação às opções de carreira?

Sim

Não

Não Sabe/  
Não responde

34- Se **Sim**; De que forma?

### 3 - Importância das Políticas de Apoio:

35- Vive numa habitação fornecida pela FAP?

Sim

Não

36- Na sua opinião a Organização tem alojamentos adequados à mãe militar?

Nenhum

Pouco

Algum

Muito

S/opinião

37- Na sua opinião se estiverem os dois colocados na mesma Unidade ajuda na organização da vida familiar?

Sim

Não

Não Sabe/  
Não responde

38- De que forma:

39- Na sua Unidade de colocação existe algum apoio social para os seus filhos? (Ex: Creche; berçário, escola, etc.)

Nenhum

Pouco

Algum

Muito

S/opinião

40- Clarifique:

41- Quando vai para a Unidade/Serviço onde deixa normalmente o seu filho?

### 4 - Função de Comando e Chefia:

42- Faz serviços de escala?

Sim

Não

43- O seu marido/pessoa com quem vive faz serviço de escala?

Sim

Não

44- Podem estar os dois de serviço de escala ao mesmo tempo?

Sim

Não

45- Desempenha funções/tarefas na mesma Subunidade/Serviço do seu marido/pessoa com quem vive?

Sim

Não



## ANEXO H

### INQUÉRITO

46- Já desempenhou funções/tarefas na mesma Subunidade/Serviço do seu marido/pessoa com quem vive?

47- Na cadeia de Comando é/foi Chefe do seu marido/pessoa com quem vive?

48- Se **Sim**, qual a sua opinião sobre esta situação (dificuldades, vantagens/desvantagens, constrangimentos encontrados e reacção dos outros militares):

49- Se **Não**, acha que seria realmente capaz de Comandar/Chefiar o seu marido/pessoa com quem vive?

50- Clarifique a opinião (Ex: ser imparcial na atribuição de tarefas e na avaliação):

51- Na cadeia de Comando o seu marido/pessoa com quem vive é/foi seu Chefe?

52- Se **Sim**, qual a sua opinião sobre esta situação (dificuldades, vantagens/desvantagens, constrangimentos encontrados e reacção dos outros militares):

53- Se **Não**, julga que o seu marido/pessoa com quem vive seria realmente capaz de ser o seu Chefe?

54- Clarifique a opinião (Ex: ser imparcial na atribuição de tarefas e na avaliação):

55- É **militar** ou **civil** da Força Aérea (riscar o que não interessar)?

### 5 - Responder só no caso de estar e/ou o seu marido/pessoa com quem vive se encontrar em regime contrato

56- Está motivada para prosseguir na Organização?

57- Se Não, escolha os motivos:

Não satisfação das aspirações		Deslocada da área de residência	
Serviços de escala		Fim de contrato	
Destacamentos/serviços		Outros	Qual?



## ANEXO H

### INQUÉRITO

58- O seu marido/pessoa com quem vive está motivado para permanecer na Organização?

Sim	Não	Não Sabe/ Não responde
-----	-----	---------------------------

59- Se Não, escolha o motivo:

Não satisfação das aspirações		Deslocada da área de residência	
Serviços de escala		Fim de contrato	
Destacamentos/serviços		Outros	Qual?

AGRADEÇO A SUA PARTICIPAÇÃO NESTE INQUÉRITO.  
OS DADOS PRESENTES NO MESMO SÃO ANÓNIMOS E DESTINAM-SE A  
TRATAMENTO ESTATÍSTICO NO ÂMBITO DE UM ESTUDO ACADÉMICO.



## ANEXO I

## TOTAL DE RESPOSTAS AO INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO

		Inquiridos	Total de Respostas			%
Oficial	Oficial	45	26			58
	Sargento	10	Oficial ♀ <sup>44</sup> / Sargento ♂	7	10	100
			Sargento ♀ / Oficial ♂	3		
	Praça	14	Oficial ♀ / Praça ♂	4	10	71
			Praça ♀ / Oficial ♂ <sup>45</sup>	6		
	Civil	24	7			29
Sargento	Sargento	27	18			67
	Praça	24	Sargento ♀ / Praça ♂	5	15	63
			Praça ♀ / Sargento ♂	10		
	Civil	35	14			40
Praça	Praça	40	12			30
	Civil	17	9			53
Total		236	Civis 30			40
			Militares 91			57

<sup>44</sup> Masculino ( ♂ ).<sup>45</sup> Feminino ( ♀ ).





**ANEXO J**  
**TABELAS E GRÁFICOS**

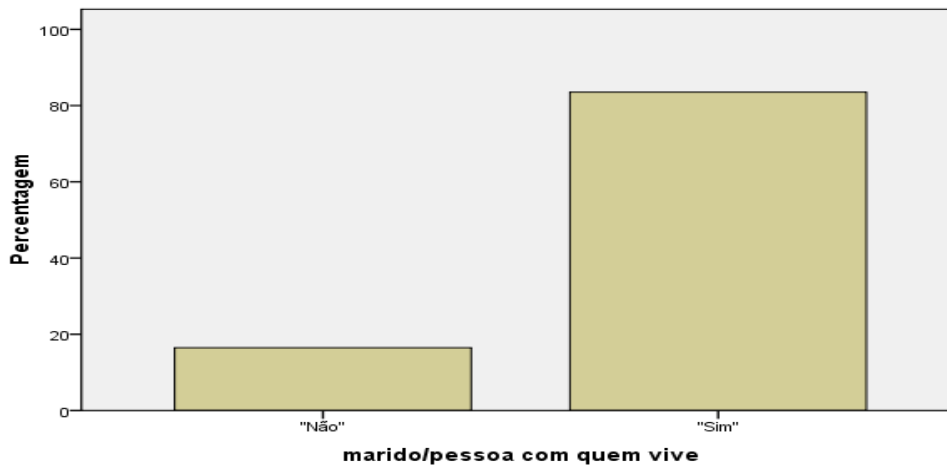
**Estado civil**

	Frequência	Percentagem	Percentagem Validada	Percentagem Acumulada
Casada	72	79,1	84,7	84,7
Validos União de facto	13	14,3	15,3	100,0
Total	85	93,4	100,0	
Não sabe/responde	6	6,6		
Total	91	100,0		

**Conheceu marido/pessoa com quem vive na FAP**

	Frequência	Percentagem	Percentagem Valida	Acumulada Percentagem
"Não"	15	16,5	16,5	16,5
"Sim"	76	83,5	83,5	100,0
Total	91	100,0	100,0	

**Conheceu marido/pessoa com quem vive na FAP**

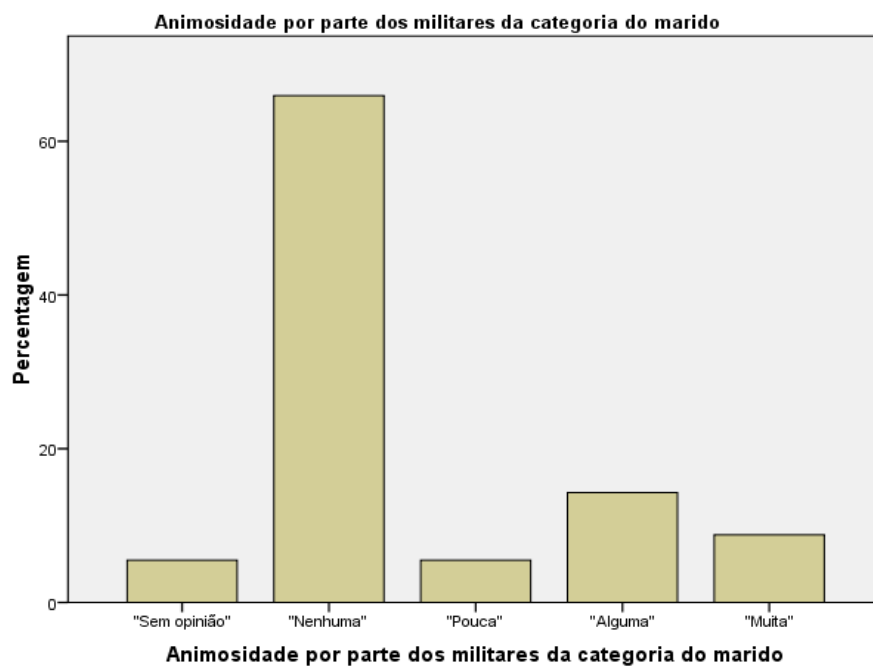




**ANEXO J**  
**TABELAS E GRÁFICOS**

**Animosidade por parte dos militares da categoria do marido**

Respostas	Frequência	Percentagem	Percentagem Validada	Percentagem Acumulada
"Sem opinião"	5	5,5	5,5	5,5
"Nenhuma"	60	65,9	65,9	71,4
"Pouca"	5	5,5	5,5	76,9
"Alguma"	13	14,3	14,3	91,2
"Muita"	8	8,8	8,8	100,0
Total	91	100,0	100,0	

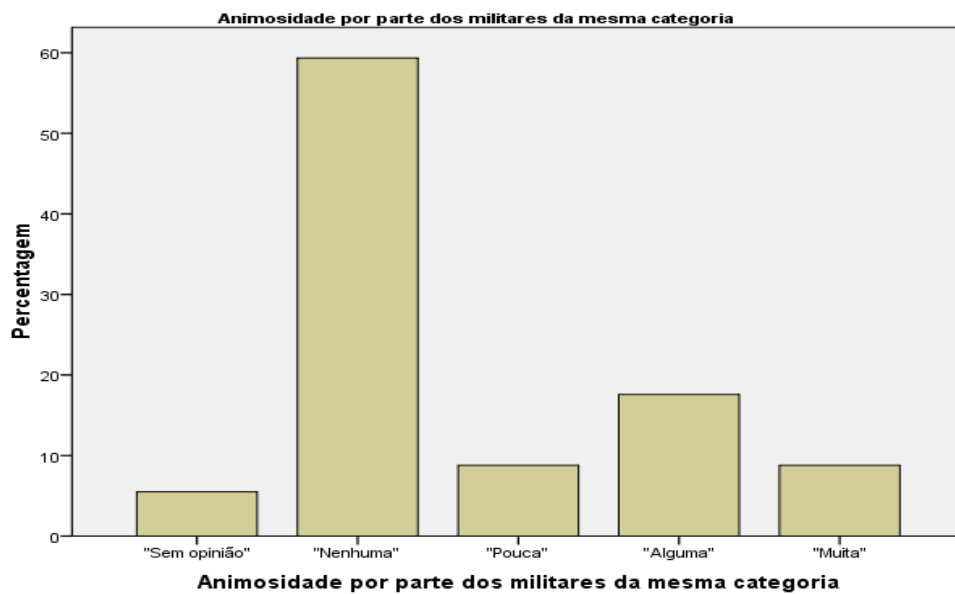




## ANEXO J TABELAS E GRÁFICOS

**Animosidade por parte dos militares da mesma categoria**

Respostas	Frequência	Percentagem	Percentagem Validada	Percentagem Acumulada
"Sem opinião"	5	5,5	5,5	5,5
"Nenhuma"	54	59,3	59,3	64,8
"Pouca"	8	8,8	8,8	73,6
"Alguma"	16	17,6	17,6	91,2
"Muita"	8	8,8	8,8	100,0
Total	91	100,0	100,0	

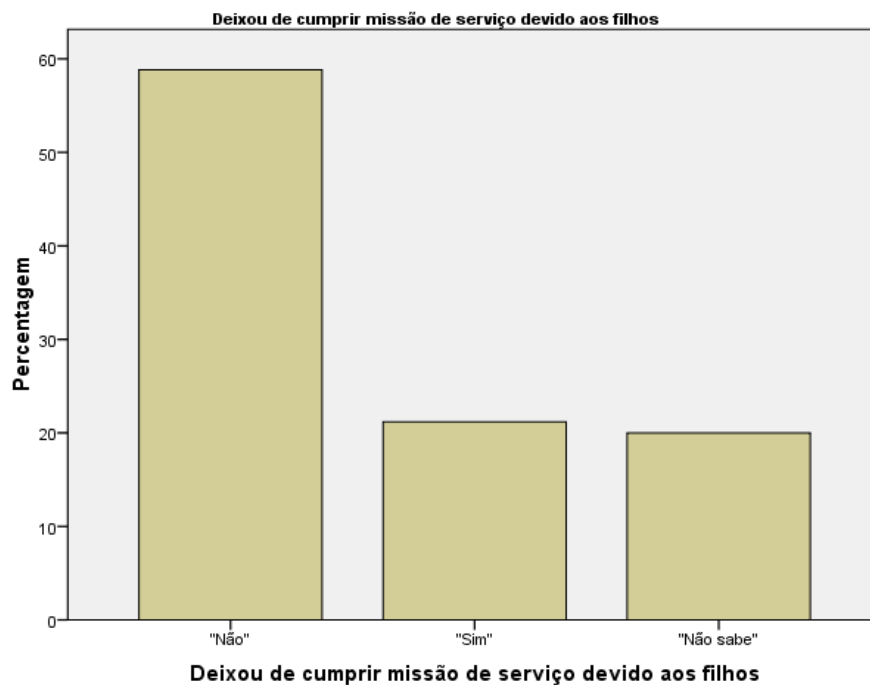




**ANEXO J**  
**TABELAS E GRÁFICOS**

**Deixou de cumprir missão de serviço devido aos filhos**

	Frequência	Percentagem	Percentagem Validada	Percentagem Acumulada
"Não"	50	54,9	58,8	58,8
"Sim"	18	19,8	21,2	80,0
"Não sabe"	17	18,7	20,0	100,0
Total	85	93,4	100,0	
"Branco"	6	6,6		
Total	91	100,0		

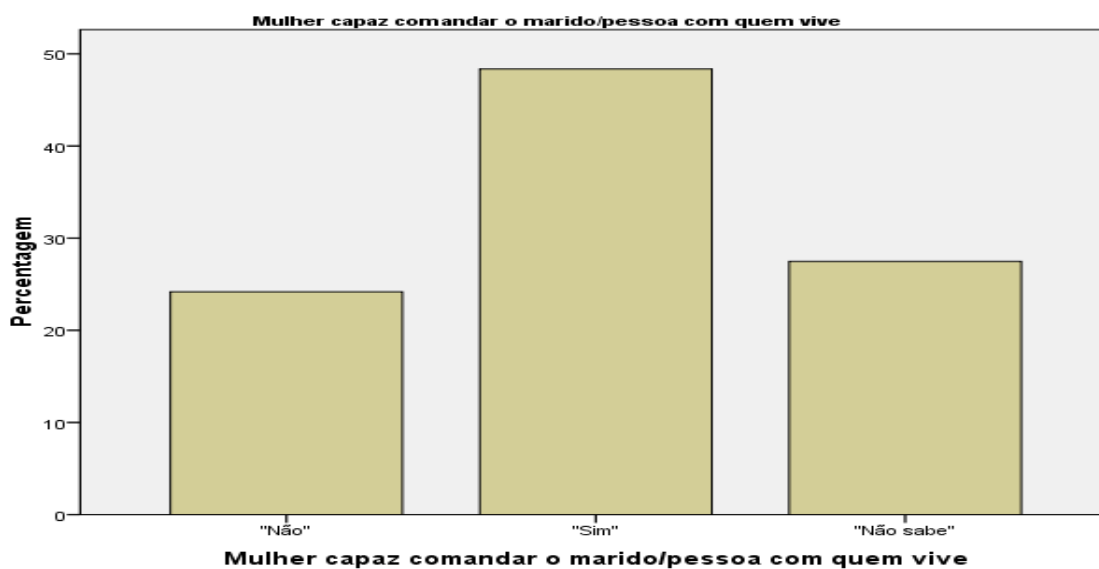




**ANEXO J**  
**TABELAS E GRÁFICOS**

**Mulher capaz de comandar o marido/pessoa com quem vive**

Respostas		Frequência	Porcentagem	Porcentagem Acumulada
Validas	"Não"	22	24,2	24,2
	"Sim"	44	48,4	72,5
	"Não sabe"	25	27,5	100,0
	Total	91	100,0	

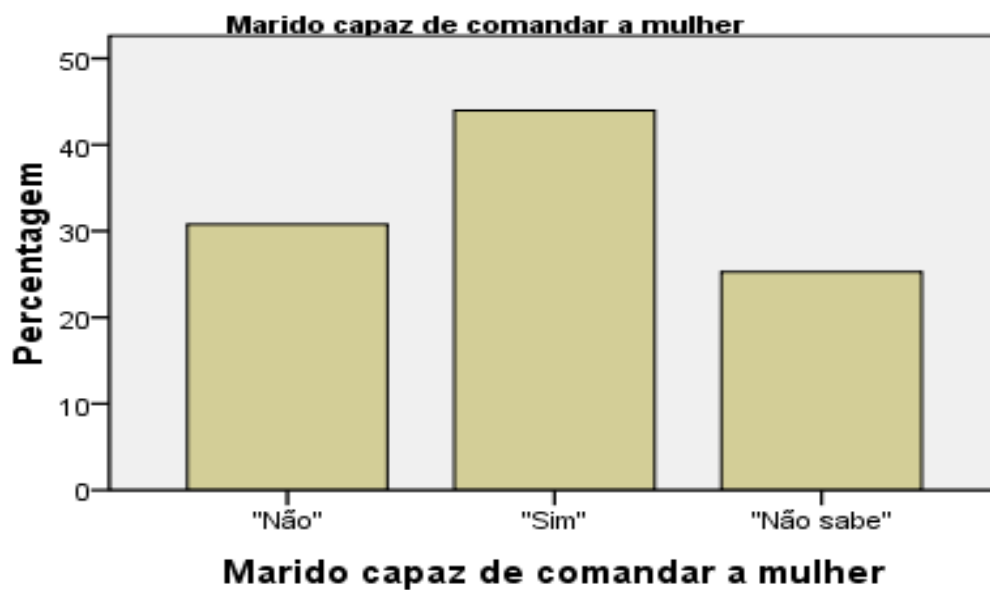




**ANEXO J**  
**TABELAS E GRÁFICOS**

**Marido capaz de comandar a mulher/pessoa com quem vive**

Respostas	Frequência	Percentagem	Percentagem Acumulada
"Não"	28	30,8	30,8
Validas "Sim"	40	44,0	74,7
"Não sabe"	23	25,3	100,0
Total	91	100,0	

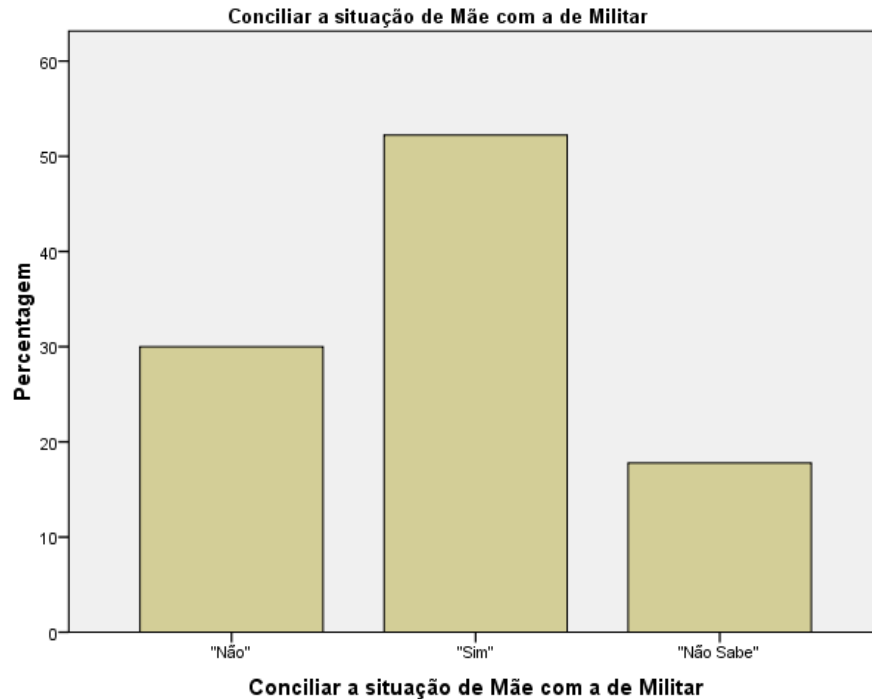




**ANEXO J**  
**TABELAS E GRÁFICOS**

**Conciliar a situação de mãe com a de militar**

	Frequência	Percentagem	Percentagem Validada	Percentagem Acumulada
"Não"	27	29,7	30,0	30,0
"Sim"	47	51,6	52,2	82,2
"Não Sabe"	16	17,6	17,8	100,0
Total	90	98,9	100,0	
"Branco"	1	1,1		
Total	91	100,0		



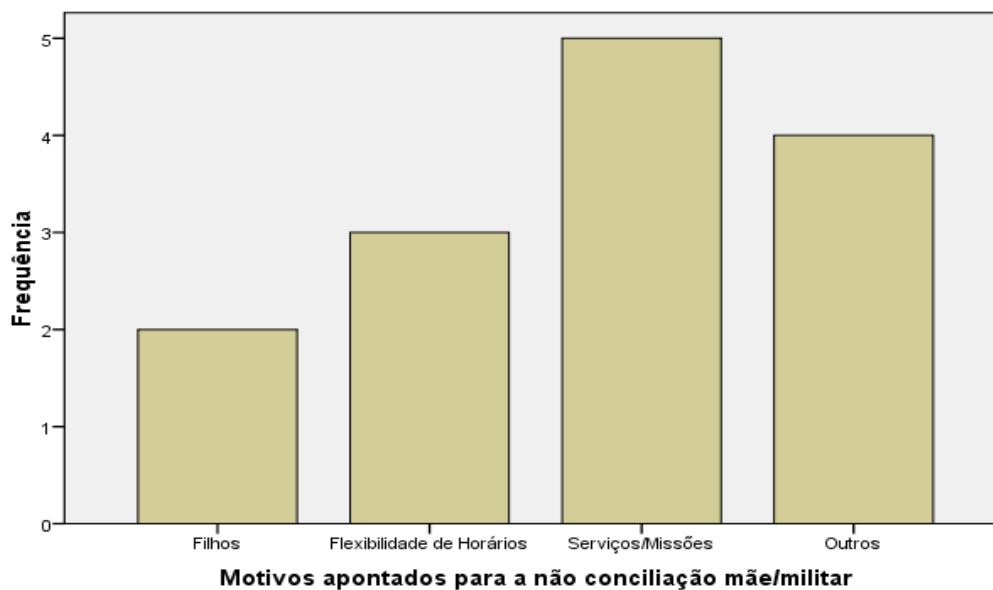


**ANEXO J**  
**TABELAS E GRÁFICOS**

**Motivos apontados para a não conciliação mãe/militar**

Respostas	Frequência	Porcentagem	Porcentagem Validada	Porcentagem Acumulada
Filhos	2	2,2	14,3	14,3
Flexibilidade de Horários	3	3,3	21,4	35,7
Serviços/Missões	5	5,5	35,7	71,4
Outros	4	4,4	28,6	100,0
Total	14	15,4	100,0	
Não sabe/responde	77	84,6		
Total	91	100,0		

**Motivos apontados para a não conciliação mãe/militar**



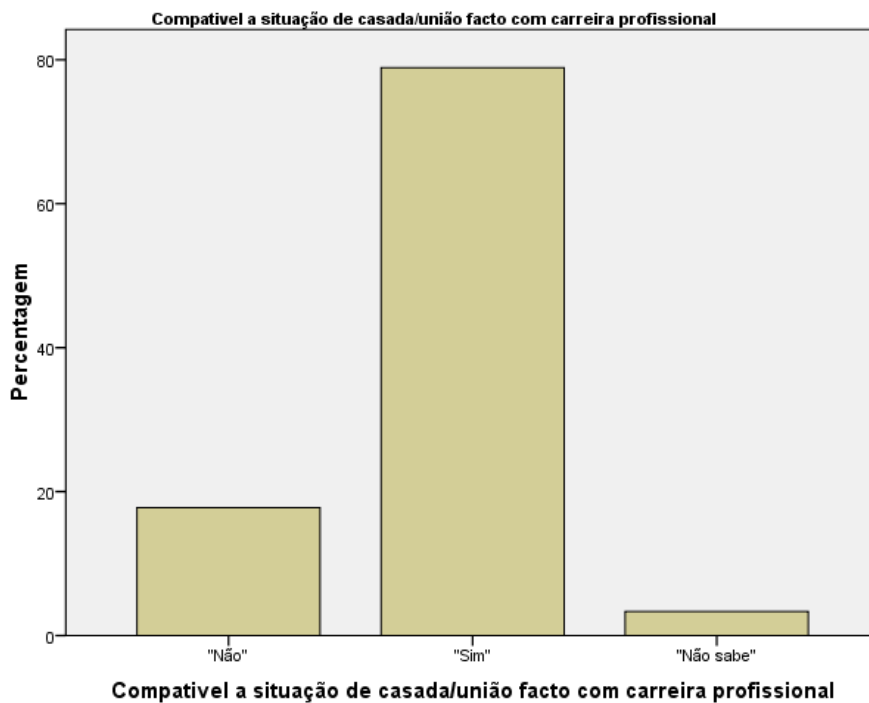




**ANEXO J**  
**TABELAS E GRÁFICOS**

**Compatível a situação casada com carreira profissional**

	Frequência	Percentagem	Percentagem Validada	Percentagem Acumulada
Validade	"Não"	16	17,6	17,8
	"Sim"	71	78,0	96,7
	"Não sabe"	3	3,3	100,0
	Total	90	98,9	100,0
"Branco"	1	1,1		
Total	91	100,0		

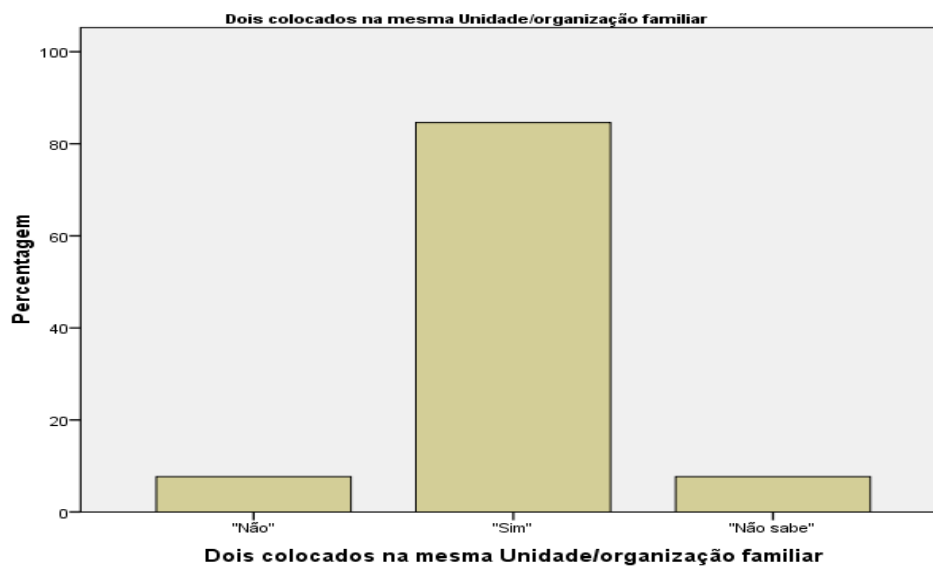




**ANEXO J**  
**TABELAS E GRÁFICOS**

**Dois colocados na mesma Unidade ajuda na organização familiar**

Respostas	Frequência	Percentagem	Percentagem Validada	Percentagem Acumulada
"Não"	7	7,7	7,7	7,7
"Sim"	77	84,6	84,6	92,3
Validas "Não sabe/responde"	7	7,7	7,7	100,0
Total	91	100,0	100,0	



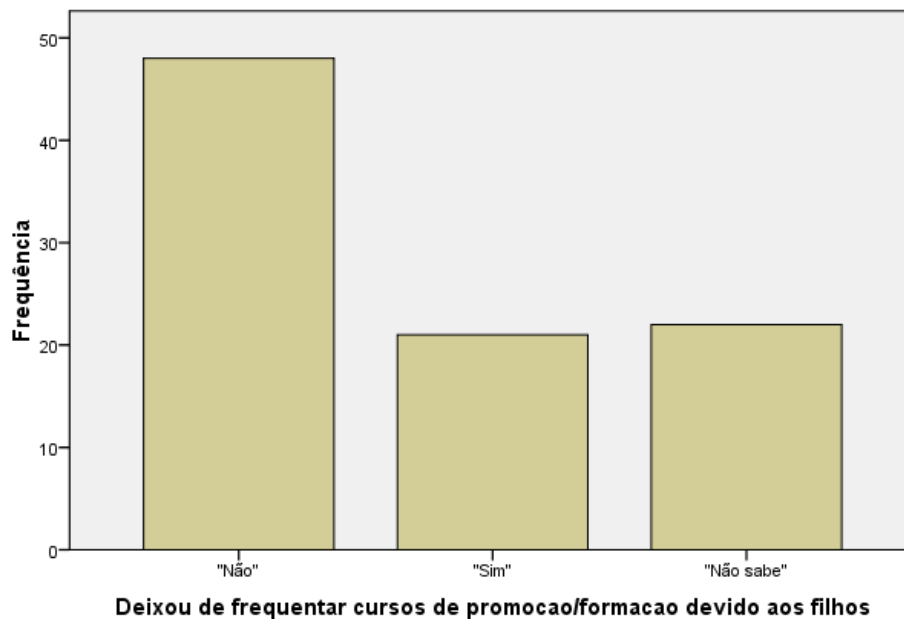


**ANEXO J**  
**TABELAS E GRÁFICOS**

**Deixou de frequentar curso promoção/formação devido aos filhos**

	Frequência	Percentagem	Percentagem Validada	Percentagem Acumulada
"Não"	48	52,7	52,7	52,7
"Sim"	21	23,1	23,1	75,8
"Não sabe/responde"	22	24,2	24,2	100,0
Total	91	100,0	100,0	

**Deixou de frequentar cursos de promocaoformacao devido aos filhos**





## ANEXO L

### GRELHA DE ANÁLISE DE *MEDIDA* E DE *CONTEÚDO* DO INQUÉRITO

A grelha de análise foi construída com base nas entrevistas exploratórias efectuadas e na bibliografia consultada.

Após essa fase elaborou-se o inquérito que foi posteriormente divulgado a todas as mulheres que se encontram a desempenhar funções na Organização e que estão casadas/vivem união de facto com militares.

Posteriormente, foram identificadas seis categorias, que se passam a descrever, e às quais se pretende dar resposta, tendo por base as perguntas do inquérito, que se indicam na quadrícula:

#### **A. Dados de Identificação**

Permitem identificar se o sujeito analisado é casada ou vive em união de facto. Verificar se tem um posto superior ou inferior hierárquico, relativamente ao cônjuge/pessoa com quem vive.

6	7	8	9
---	---	---	---

#### **B. Dados Enunciados**

Servem para descrever a profissão de militar na óptica da mulher.

- 1) **Relações Não Profissionais** - Incluem-se os dados referentes às relações não profissionais que se podem estabelecer dentro da Organização, nomeadamente ao frequentar as messes e os bares;

14
----

- 2) **Progressões Profissional** – Nesta incluem-se as referências à evolução profissional na carreira, do marido/pessoa com quem vive, se este se encontrar em RC/RV;

58	59
----	----

- 3) **Compatibilidade de Género** – Diz respeito às referências entre a profissão militar e o facto de ser mulher casada/vivendo união de facto com militar;

25	26	29	30
----	----	----	----

- 4) **O Meio/Contexto Onde Exerce Funções** - Nesta incluiu-se as referências a factores contextuais em que a mulher exerce a profissão.

42	43	44	45	46
----	----	----	----	----

#### **C. Motivações Para a Escolha ou Permanência na Profissão Militar**

Incluem-se os motivos que levaram a mulher a escolher a profissão militar.

**Influência dos Outros** – Nesta subcategoria analisamos a influência do marido/pessoa com quem vive para ingressar/ficar na FAP;

2	3	4
---	---	---



**ANEXO L**  
**GRELHA DE ANÁLISE DE *MEDIDA* E DE *CONTEÚDO* DO INQUÉRITO**

**D. Satisfação Profissional**

Refere-se os sentimentos expressos pela mulher militar em RC/RV face à profissão que desempenha e o grau de motivação/satisfação da mesma.

1) **Grau de Motivação** – Nesta categoria insere-se o grau de motivação apresentado pelas inquiridas em RC/RV. 

56
----

2) **Motivos de Insatisfação** – Incluem-se as referências aos motivos que levam à insatisfação profissional.

a. **Políticas de Apoio** – Nesta Subcategoria incluem-se as referências à insatisfação causada pela mulher, nomeadamente com o apoio social dados aos seus filhos e com os alojamentos existentes nas Unidades; 

35	36	39	40	41
----	----	----	----	----

b. **Relações Interpessoais** – Inclui a referência ao relacionamento com os pares, inferiores e superiores; 

10	11	12	13
----	----	----	----

c. **Vida Pessoal** – Nesta subcategoria estão incluídas as referências às implicações que a vida militar tem na vida pessoal; 

37	38
----	----

d. **Adequação da Profissão ao Casal Militar** – Nesta subcategoria toma-se como referência o que sente a mulher militar em relação à profissão e a adequação desta à situação de casada/viver em união de facto. 

21	22
----	----

**E. Perspectivas Profissionais**

Nesta fase analisar-se-ão as perspectivas de evolução na carreira da militar casada/vivendo em união de facto, bem como todas as actividades subjacentes a ela ligadas.

1) **Perspectivas de Evolução** – Nesta subcategoria analisamos em que medida a mãe militar tem perspectivas de valorização na carreira, independentemente da sua condição; 

27	28
----	----

2) **Desempenho de Funções de Comando/Chefia** – Nesta analisamos em que sentido a mulher militar é influenciada nas suas funções/tarefas pelo facto de ser casada/viver união de facto com um militar; 

47-54
-------

3) **Mobilidade** – Em que medida a militar é afectada na sua carreira devido à sua mobilidade e disponibilidade permanentes; 

31	32	33	34
----	----	----	----



## ANEXO L

### GRELHA DE ANÁLISE DE *MEDIDA* E DE *CONTEÚDO* DO INQUÉRITO

- 4) **Evolução na Carreira** – Expressa o desejo da mulher militar em RC/RV permanecer ou não na Organização; 

56	57
----	----
- 5) **Aquisições de Novos Conhecimentos** – Nesta subcategoria incluem-se as referências à valorização na carreira mediante a frequência de cursos de formação/promoção. 

23	24
----	----

#### **F. Relações Familiares**

Nesta categoria analisamos em que medida a sua condição de mãe militar afecta as suas relações familiares.

- 1) **Relações com os Filhos** – O seu relacionamento de mãe com os filhos é ou não afectada pela vida militar; 

15	16	17	18
----	----	----	----
- 2) **Relação com o Marido/Pessoa com Quem Vive** – Nesta incluem-se as referências que dizem respeito à mulher militar na sua relação diária, dentro da Organização, com o marido/pessoa com quem vive; 

45	46
----	----



**ANEXO M**  
**ENTREVISTAS EFECTUADAS**

**ENTREVISTA À PROFESSORA DOUTOURA HELENA CARREIRAS**

Caro capitão,

Lamento o atraso nesta minha resposta, mas tenho tido uma agenda extremamente sobrecarregada.

Às suas questões só posso responder com o conhecimento que o meu ofício me tem dado da integração militar feminina e da nova realidade de articulação da profissão militar com a família, à luz de estudos empíricos realizados em vários contextos.

Infelizmente conhecemos mal a realidade portuguesa neste domínio. Junto envio um texto que escrevi há já vários anos (publicado na revista Brasileira Estudos Feministas: Carreiras, Helena, "Família, Maternidade e Profissão Militar", Estudos Feministas, 5 (1): 69-81.) mas que julgo condensar muitas referências interessantes e que podem ajudar a uma resposta.

Um abraço  
Helena Carreiras

Helena Carreiras  
*Assistant Professor*  
*Department of Sociology and* Centro de Investigação e Estudos de Sociologia  
*ISCTE - Lisbon University Institute*  
Av. Forças Armadas  
1649-026 Lisboa  
Portugal  
Telef. +351 966142670  
Fax +351 217903017



## **ANEXO M**

### **ENTREVISTAS EFECTUADAS**

#### **ENTREVISTA AO SUBDIRECTOR DA DP**

1. Considera que, actualmente na Força Aérea, estão criadas as condições para haver um aumento do número de militares do sexo feminino?
2. Considerando as relações interpessoais, que se estabelecem no interior da Organização, acha que elas são abrangentes, isto é, entre classes e sexos diferentes, ou estão limitadas aos camaradas do mesmo posto e sexo?
3. Considerando os dados existentes que apontam para um aumento de militares que constituem família com militares, o que lhe apraz referir? E se forem entre militares de categoria diferente?
4. Atendendo à estrutura hierárquica da Força Aérea, onde a cadeia de comando está perfeitamente definida, quando existe um casamento/união de facto entre militares de categoria diferente, acha que pode ou não influenciar as relações de autoridade e subordinação entre militares?
5. Relativamente às opções de carreira, nomeadamente a frequência de cursos de promoção, formação ou de valorização pessoal o que acha quando os dois membros do casal são militares?
6. Considerando que a “mãe militar” necessita de tempo para cuidar dos seus filhos e que consequentemente poderão ocorrer ausências ao serviço, na sua opinião quais as medidas a implementar para atenuar/eliminar esta situação?
7. Considerando que a maternidade significa uma menor disponibilidade para a actividade profissional que pode incitar a “mãe militar” a um abandono/interregno da carreira, como pensa que poderia ser resolvida a situação?
8. Na Força Aérea foram implementadas um conjunto de medidas de protecção à maternidade. Acha que são suficientes ou que outras poderão vir a ter lugar?





## ANEXO M ENTREVISTAS EFECTUADAS

### ENTREVISTA AO DIRECTOR DO CRM

1. Considera que, actualmente na Força Aérea, estão criadas as condições para haver um aumento do número de militares do sexo feminino?  
  
- Sim, estão criadas todas as condições para haver um aumento.
2. Considerando as relações interpessoais, que se estabelecem no interior da Organização, acha que elas são abrangentes, isto é, entre classes e sexos diferentes, ou estão limitadas aos camaradas do mesmo posto e sexo?  
  
- Considero as relações interpessoais abrangentes. No centro que chefiar tenho a oportunidade de constatar que não existe segregação no relacionamento entre classes e sexos, nem que tal afecte o bom relacionamento hierárquico, a disciplina ou o serviço.
3. Considerando os dados existentes que apontam para um aumento de militares que constituem família com militares, o que lhe apraz referir? E se forem entre militares de categoria diferente?  
  
- No que respeita ao número de casamentos entre militares de classes diferentes não vejo que seja possível interferir em algo que é do foro privado de cada um. Deverá ser objecto de análise, a fim de regulamentar a situação como por exemplo em eventos sociais, (convites para eventos acompanhados pelo cônjuge, etc.). Deixo algumas perguntas como sejam: Deverá o cônjuge/pessoa com quem vive, de classe diferente, acompanhar o cônjuge convidado? Fardado ou à civil? É convidado ou não é? Frequenta a mesma messe ou clube, durante as horas de serviço e/ou fora delas?
4. Atendendo à estrutura hierárquica da Força Aérea, onde a cadeia de comando está perfeitamente definida, quando existe um casamento/união de facto entre militares de categoria diferente, acha que pode ou não influenciar as relações de autoridade e subordinação entre militares?  
  
- Considero que deverá ser objecto de análise para se identificar se os cônjuges podem/devem estar na mesma linha de comando (um na dependência do outro). Tal situação não poderá deixar de criar focos de tensão e desconfiança por parte dos restantes elementos que constituam a Unidade/Órgão em que se integrem.
5. Relativamente às opções de carreira, nomeadamente a frequência de cursos de promoção, formação ou de valorização pessoal o que acha quando os dois membros do casal são militares?  
  
- Nada tenho a opor, pois na Academia da Força Aérea convivi com dois alunos do mesmo ano e do mesmo curso que eram casados e esse facto em nada afectou o respectivo desempenho.



6. Considerando que a “mãe militar” necessita de tempo para cuidar dos seus filhos e que consequentemente poderão ocorrer ausências ao serviço, na sua opinião quais as medidas a implementar para atenuar/eliminar esta situação?

- A “mãe militar” não tem qualquer restrição face à mãe civil pelo que creio que a FAP está consciente disso desde que abriu as suas portas ao recrutamento de pessoal feminino.

7. Na Força Aérea foram implementadas um conjunto de medidas de protecção à maternidade. Acha que são suficientes ou que outras poderão vir a ter lugar?

- Serão suficientes desde que estejam de acordo com o que estiver constitucionalmente definido e legislado para a sociedade portuguesa.

8. Relativamente ao recrutamento de pessoal do sexo feminino existem algumas restrições nesse acesso?

- Não estão definidas quaisquer cotas no acesso de pessoal do sexo feminino. Poderei acrescentar que as mulheres na FAP são livres de concorrer a qualquer especialidade e classe.



## ANEXO M

### ENTREVISTAS EFECTUADAS

#### ENTREVISTA AO CHEFE DA DIVISÃO DE RECURSOS DO EMFA

1. Considera que, actualmente na Força Aérea, estão criadas as condições para haver um aumento do número de militares do sexo feminino?

- Sim, acho que estão criadas todas as condições.

2. Considerando as relações interpessoais, que se estabelecem no interior da Organização, acha que elas são abrangentes, isto é, entre classes e sexos diferentes, ou estão limitadas aos camaradas do mesmo posto e sexo?

- Considero que as relações interpessoais são abrangentes.

3. Considerando os dados existentes que apontam para um aumento de militares que constituem família com militares, o que lhe apraz referir? E se forem entre militares de categoria diferente?

- Não se devem misturar as coisas, isto é, as relações de serviço com as familiares. Na minha opinião as relações entre militares deveriam ser evitadas. Haverá sempre problemas para o serviço, nomeadamente quando passada essa relação, e existem vários casos, passa a ser uma ex-relação. O relacionamento entre militares de categorias diferentes, o problema agrava-se ainda mais.

4. Atendendo à estrutura hierárquica da Força Aérea, onde a cadeia de comando está perfeitamente definida, quando existe um casamento/união de facto entre militares de categoria diferente, acha que pode ou não influenciar as relações de autoridade e subordinação entre militares?

- Não deveria influenciar, mas a experiência tem demonstrado precisamente o contrário.

5. Relativamente às opções de carreira, nomeadamente a frequência de cursos de promoção, formação ou de valorização pessoal o que acha quando os dois membros do casal são militares?

- Como é referido na própria pergunta, são opções que os dois membros do casal têm de tomar.

6. Considerando que a “mãe militar” necessita de tempo para cuidar dos seus filhos e que conseqüentemente poderão ocorrer ausências ao serviço, na sua opinião quais as medidas a implementar para atenuar/eliminar esta situação?

- Concordo com a evidência apresentada. Na minha opinião existem certas especialidades que não deveriam ter pessoal feminino, nomeadamente a de Pilotos Aviadores. A ausência por longos períodos acarreta problemas logísticos e administrativos e um dispêndio de verbas em programas de requalificação.



7. Considerando que a maternidade significa uma menor disponibilidade para a actividade profissional que pode incitar a “mãe militar” a um abandono/interregno da carreira, como pensa que poderia ser resolvida a situação?

- Neste ponto já se encontra bem definido. Mas esta situação não se passa só a nível militar.

8. Na Força Aérea foram implementadas um conjunto de medidas de protecção à maternidade. Acha que são suficientes ou que outras poderão vir a ter lugar?

- As medidas existentes são suficientes.



## ANEXO M

### ENTREVISTAS EFECTUADAS

#### ENTREVISTA AO CHEFE DO SERVIÇO DE ACÇÃO SOCIAL

- 1 Considera que, actualmente na Força Aérea, estão criadas as condições para haver um aumento do número de militares do sexo feminino?

Sim, acho que estão criadas todas as condições para haver um aumento do número de militares do sexo feminino.

- 2 Considerando as relações interpessoais, que se estabelecem no interior da Organização, acha que elas são abrangentes, isto é, entre classes e sexos diferentes, ou estão limitadas aos camaradas do mesmo posto e sexo?

Considero que as relações interpessoais que se estabelecem no seio da Organização são abrangentes e não são condicionadas por classes e sexos diferentes, nem estão limitadas a militares do mesmo sexo e posto.

- 3 Considerando os dados existentes que apontam para um aumento de militares que constituem família com militares, o que lhe apraz referir? E se forem entre militares de categoria diferente?

Considerando que as pessoas passam muito tempo no local de trabalho, que as Organizações promovem cada vez mais a formação de equipas de trabalho, que o número de mulheres na Organização também aumentou, é natural que haja uma maior aproximação pessoal entre militares, da qual resultam, nalguns casos, namoros, uniões de facto e casamentos, alguns deles entre militares com categorias diferentes. Trata-se de uma situação perfeitamente normal, nada obsta à manutenção da vida pessoal e privada dos militares. Temos tido no meu entender uma atitude neutra quanto a esta questão, no entanto temos que estar atentos para assegurar que esses relacionamentos não causam perturbações, por exemplo relações que interferem com a cadeia de comando, situações de favoritismo, etc.

- 4 Atendendo à estrutura hierárquica da Força Aérea, onde a cadeia de comando está perfeitamente definida, quando existe um casamento/união de facto entre militares de categoria diferente, acha que pode ou não influenciar as relações de autoridade e subordinação entre militares?

Tal como referi anteriormente, temos de estar atentos para que esses relacionamentos não interfiram nas relações de autoridade e subordinação entre militares, mas há sempre um risco de que tal aconteça.

- 5 Relativamente às opções de carreira, nomeadamente a frequência de cursos de promoção, formação ou de valorização pessoal o que acha quando os dois membros do casal são militares?

O casamento entre militares poderá agudizar esta situação se ambos forem nomeados para os mesmos cursos de promoção e ou formação. No entanto a



situação da conciliação não se me afigura muito diferente da situação de um militar que tenha de conciliar as suas opções de carreira com alguém que exerça um trabalho na sociedade civil.

- 6 Considerando que a “mãe militar” necessita de tempo para cuidar dos seus filhos e que consequentemente poderão ocorrer ausências ao serviço, na sua opinião quais as medidas a implementar para atenuar/eliminar esta situação?

A maternidade é um direito inquestionável e a sua protecção regida por legislação própria. Relativamente às medidas a implementar, em matéria de licença por maternidade ou paternidade são aplicados aos militares das Forças Armadas as disposições que constam na lei geral. Considerando as especificidades da profissão militar, foram aprovadas “Medidas de Protecção à Maternidade” (Despacho nº 31/00/A do CEMFA de 13JUL) de onde constam matérias como o despiste da gravidez, tarefas vedadas, tarefas desaconselháveis e disposições diversas.

- 7 Considerando que a maternidade significa uma menor disponibilidade para a actividade profissional que pode incitar a “mãe militar” a um abandono/interregno da carreira, como pensa que poderia ser resolvida a situação?

Penso que a questão não poderá ser colocada em termos de menor disponibilidade, a maternidade não significa maior ou menor disponibilidade para a actividade profissional, a família, mãe e pai, é que têm que se reorganizar no sentido de conciliarem a vida familiar com a vida profissional. O abandono/interregno de uma carreira em prol da vida familiar é uma questão de opção, não é uma questão exclusiva da “mãe militar” e muito menos um aspecto que afecte apenas as mulheres.

- 8 Na Força Aérea foram implementadas um conjunto de medidas de protecção à maternidade. Acha que são suficientes ou que outras poderão vir a ter lugar?

Além do que disse na resposta n.º 6, penso que existem situações que deveriam ser objecto de análise, nomeadamente as famílias em situação de monoparentalidade. Temos na Força Aérea militares que têm a tarefa de criarem sozinhos os seus filhos. Por vezes torna-se difícil conciliar a condição militar com o papel de pai ou mãe, surgem situações de serviço em que o militar tem de estar disponível (escalas de serviço, horário de trabalho nocturno) e quando não existe qualquer tipo de apoio familiar a situação torna-se ainda mais difícil de ser ultrapassada. Não podemos deixar omissos o facto de que esse tipo de família existe e vem aumentando, por isso, uma abordagem mais cuidadosa desse tema será de extrema importância.



## ANEXO M

### ENTREVISTAS EFECTUADAS

#### ENTREVISTA À EX- CHEFE DO GRUPO DE TRABALHO DO SERVIÇO MILITAR FEMININO DA FAP

1. Considera que, actualmente na Força Aérea, estão criadas as condições para haver um aumento do número de militares do sexo feminino?
  - Considero que sim, pois numa abordagem global não existe qualquer condicionalismo para a entrada de mulheres na Organização. Contudo, entendo que deverá ser salvaguardada uma vertente e que, em especial, está directamente relacionada com as especificidades de prestação de serviço do pessoal navegante e com a carência de pessoal que actualmente se verifica nesta área. Refiro-me à Lei da Protecção da Maternidade e Paternidade e mais especificamente ao facto da mulher ficar indisponível temporariamente durante o período do parto e ainda se verificar que é a mulher aquela que mais usufrui das medidas que a Lei anterior lhe confere. Desta forma, não defendo a existência de cotas positivas ou negativas, de mulheres para a Organização creio, no entanto, que a sua gestão, em especial quando sejam pessoal navegante, deva ser cuidadosa para que seja acautelado o cumprimento da missão.
2. O facto de ser militar do sexo feminino, na sua opinião pode condicionar a sua vida pessoal?
  - Entendo que o ónus não deve ser colocado na condição militar, pois esta profissão como qualquer outra poderá condicionar a vida privada. Como em qualquer profissão depende das opções que se façam, pois muitas vezes a vida privada e profissional colidem. O importante é que quando se opta por ser-se militar se conheça e avalie as especificidades da condição militar em termos de disponibilidade e mobilidade e as suas eventuais repercussões na vida privada. As mulheres devem ser proporcionadas idênticas condições e exigências para que possam ter uma carreira igual à dos homens. No entanto, devem ser elas que a todo o momento devem tomar as suas decisões. Realço que o ónus não se deve colocar na condição militar mas nas opções que a mulher, quer civil, quer como militar, tem que tomar a cada momento e que passam, muitas vezes, por prescindir de um modelo de “família tradicional”.
3. Considerando as relações interpessoais, que se estabelecem no interior da Organização, acha que elas são abrangentes, isto é, entre classes e sexos diferentes, ou estão limitadas aos camaradas do mesmo posto e sexo?
  - As relações interpessoais, que se estabelecem no interior da Organização não deverão estar, para mim, limitadas pelas classes, sexo ou mesmo postos diferentes, contudo a esfera particular nunca deverá interferir com o serviço evitando-se, por exemplo, situações de dependência hierárquica entre casais.
4. Considerando os dados existentes que apontam para um aumento de militares que constituem família com militares, o que lhe apraz referir? E se forem entre militares de categoria diferente?



- Relativamente a essa situação, não tenho nada a opor, mesmo entre categorias ou postos diferentes, até porque esta é uma situação que ocorre na vida civil. No entanto, penso que, nos locais de trabalho estes militares não devem ser colocados dentro da mesma linha de Comando, para salvaguardar situações de incompatibilidade.

5. Atendendo à estrutura hierárquica da Força Aérea, onde a cadeia de comando está perfeitamente definida, quando existe um casamento/união de facto entre militares de categoria diferente, acha que pode ou não influenciar as relações de autoridade e subordinação entre militares?

- Na sequência do que referi anteriormente, julgo que a Organização deve ter o cuidado para não colocar, sempre que possível, um dos militares, numa relação de Comando directa do outro, por isso poderá interferir nas relações de autoridade e subordinação que devem existir.

6. Relativamente às opções de carreira, nomeadamente a frequência de cursos de promoção, formação ou de valorização pessoal o que acha quando os dois membros do casal são militares?

- Relativamente a esse tema, a tomada de posição tendo em vista as opções de carreira, não é específica das mulheres, na instituição militar, mas em todos os ramos de actividade, no geral. Tal como referi na questão nº 2, a mulher tem que, a cada momento, optar por aquilo que julga ser o mais importante.

7. Considerando que a “mãe militar” necessita de tempo para cuidar dos seus filhos e que consequentemente poderão ocorrer ausências ao serviço, na sua opinião quais as medidas a implementar para atenuar/eliminar esta situação?

- Existem um conjunto de medidas que poderão atenuar esta situação, nomeadamente, a “mãe militar”, tal como o pai e a família mono parental terem a oportunidade de conciliar os serviços de escala, a colocação, etc. Seria também relevante numa perspectiva mais global, implementar um sistema de creches ou celebrar acordos com órgãos de apoio social, para que haja um horário mais alargado do que aquele usualmente praticado.

8. Considerando que a maternidade significa uma menor disponibilidade para a actividade profissional que pode incitar a “mãe militar” a um abandono/interregno da carreira, como pensa que poderia ser resolvida a situação?

- Não tenho solução para isso, sei que existem situações em que a mulher opta por abandonar a carreira em prol da sua posição de mãe. Tal como referi, são opções que cabem à mulher e que independentemente da opção tomada deverá ser respeitada.

9. Na Força Aérea foram implementadas um conjunto de medidas de protecção à maternidade. Acha que são suficientes ou que outras poderão vir a ter lugar?

- Tendo sempre como horizonte o melhoramento das medidas existentes, julgo que já existem um conjunto importante para a protecção da maternidade.





## ANEXO M

### ENTREVISTAS EFECTUADAS

#### ENTREVISTA À CHEFE DO GRUPO DE TRABALHO DO SERVIÇO MILITAR FEMININO DA FAP

1. Considera que, actualmente na Força Aérea, estão criadas as condições para haver um aumento do número de militares do sexo feminino?

- Seja em termos culturais, como de desempenho de funções assim como de infra-estruturas de apoio, considero que a Força Aérea está preparada para receber um maior número de mulheres militares. Talvez determinados aspectos que não devo referir teriam de ser mais regulados, isto é, existirem normas, regras.

2. O facto de ser militar do sexo feminino, na sua opinião pode condicionar a sua vida pessoal?

- Não. É uma questão de opção. A mulher pode optar por se dedicar à carreira profissional à semelhança de tantas outras profissões no mundo civil ou, caso de pretender ter uma família, isto é, filhos, pelo facto da profissão militar exigir uma maior disponibilidade de tempo, e é tanto mais exigente, dependendo da especialidade que se tiver, ou por ter que efectuar serviços de escala, missões, etc, sendo esta a opção, terá que conseguir conciliar as várias funções. No entanto, terá obrigatoriamente que ter uma estrutura de apoio para o conseguir, seja através do marido, dos pais, sogros, amigos, empregada, ou outra pessoa qualquer. Embora este seja um dos grandes problemas da actualidade, o da conciliação da vida profissional com a vida familiar e, por razões culturais, este tem sido um “problema”, e continua a ser, maior para a mulher do que para o homem, tanto acontece na vida de uma mulher militar como na de uma mulher civil, mas agravando-se no caso da mulher militar pelas razões já mencionadas.

3. Considerando as relações interpessoais, que se estabelecem no interior da Organização, acha que elas são abrangentes, isto é, entre classes e sexos diferentes, ou estão limitadas aos camaradas do mesmo posto e sexo?

- Considero que na FAP as relações interpessoais são estabelecidas entre pessoas, independentemente das classes ou sexos, sem que haja limitações de qualquer natureza.

4. Considerando os dados existentes que apontam para um aumento de militares que constituem família com militares, o que lhe apraz referir? E se forem entre militares de categoria diferente?

- Relativamente à primeira parte da questão acho que é uma situação perfeitamente normal. Quanto à segunda, uma vez que, como referi na questão anterior, as relações interpessoais na Organização são extremamente abertas, é normal que estas situações aconteçam, no entanto, existindo senso comum, acho que devem ser preservadas determinadas regras e que essas devem estar perfeitamente definidas e escritas. Por exemplo, em meu entender, é essencial que nestes casos, os casais de militares devam estar colocados na mesma Unidade, sempre que isso seja possível,



julgo ser uma forma de conciliação, mas que não estejam, de forma alguma, na dependência directa do outro membro do casal.

5. Atendendo à estrutura hierárquica da Força Aérea, onde a cadeia de comando está perfeitamente definida, quando existe um casamento/união de facto entre militares de categoria diferente, acha que pode ou não influenciar as relações de autoridade e subordinação entre militares?

- A resposta a esta questão foi referida no ponto anterior. Nunca deverão estar na dependência do outro. Assim, não interferirão um com o outro nem criarão um “mau estar” entre os camaradas do mesmo serviço, devido ao favorecimento ou suposto favorecimento, de um em relação ao outro.

6. Relativamente às opções de carreira, nomeadamente a frequência de cursos de promoção, formação ou de valorização pessoal o que acha quando os dois membros do casal são militares?

- Os dois têm os mesmos direitos a uma carreira, no entanto, estando no mesmo patamar, em termos de carreira, terá que ser uma decisão que lhes cabe a eles. Num casal, mesmo na vida civil, se os dois optarem por ter uma carreira profissional, com alguma certeza, não poderão ter filhos, haverá sempre um que terá que ceder em relação a isso e, verdade seja referida, esse papel cabe normalmente à mulher. É uma questão cultural, como já referi. E, embora as coisas tenham mudado significativamente, pois hoje em dia, o homem é muito mais participativo nesse tipo de tarefas, ainda é a mulher a mais “sacrificada” em termos de carreira. Mas, se tiver a tal estrutura de apoio que permita aos dois conciliar, tudo é possível. Claro que na vida civil, uma pessoa que se dedique à sua carreira profissional tem um suporte financeiro que um militar, por muito que se dedique não tem. Mas é como referi, é uma questão de opção.

7. Considerando que a “mãe militar” necessita de tempo para cuidar dos seus filhos e que conseqüentemente poderão ocorrer ausências ao serviço, na sua opinião quais as medidas a implementar para atenuar/eliminar esta situação?

- A mulher militar não tendo a tal estrutura de apoio terá que se socorrer da legislação geral. Como mãe ela tem direitos, assim como o pai, que estão consagrados na legislação e que se aplicam tanto aos civis como aos militares. Atendendo à especificidade da profissão militar, existem ainda um conjunto de normas que foram criadas com o intuito de salvaguardar e proteger os direitos da mulher no desempenho das suas tarefas militares. Realço, nomeadamente, o não fazer serviços de escala, desde que esteja grávida ou esteja a amamentar, ou ainda, ser retirada de determinadas tarefas que possam prejudicar o feto, etc.

8. Considerando que a maternidade significa uma menor disponibilidade para a actividade profissional que pode incitar a “mãe militar” a um abandono/interregno da carreira, como pensa que poderia ser resolvida a situação?

- Continuo a referir que é uma questão de opção.



9. Na Força Aérea foram implementadas um conjunto de medidas de protecção à maternidade. Acha que são suficientes ou que outras poderão vir a ter lugar?
- Talvez pudessem ser criadas mais, para tal houvesse vontade. Existem sempre situações para regular.



**ANEXO N**  
**TABELAS AUXILIARES PARA ANÁLISE<sup>46</sup>**

**Formas de manifestação de desconforto por parte dos indivíduos da categoria do marido**

<b>Tabela 1</b>		Frequência	Percentagem	Percentagem validada	Percentagem acumulada
Validas	Respeito	2	2,2	18,2	18,2
	Amizade	2	2,2	18,2	36,4
	Indiferença	2	2,2	18,2	54,5
	Antipatia/Desagrado	3	3,3	27,3	81,8
	Outros	2	2,2	18,2	100,0
	Total	11	12,1	100,0	
Sem resposta		80	87,9		
Total		91	100,0		

**Formas de manifestação de desconforto por parte dos indivíduos da mesma categoria**

<b>Tabela 2</b>		Frequência	Percentagem	Percentagem validada	Percentagem acumulada
Validas	Respeito	2	2,2	13,3	13,3
	Amizade	4	4,4	26,7	40,0
	Indiferença	1	1,1	6,7	46,7
	Antipatia/desagrado	4	4,4	26,7	73,3
	Outros	4	4,4	26,7	100,0
	Total	15	16,5	100,0	
Sem resposta		76	83,5		
Total		91	100,0		

**Situação de C/UF foi impeditiva para cumprir missão serviço**

<b>Tabela 3</b>		Frequência	Percentagem	Percentagem Valida	Percentagem acumulada
Validas	"Não"	79	86,8	86,8	86,8
	"Sim"	9	9,9	9,9	96,7
	"Não sabe"	3	3,3	3,3	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

<sup>46</sup> As tabelas 1, 2 e 3 complementam a informação relativa à **Primeira Hipótese**.



**ANEXO N**  
**TABELAS AUXILIARES PARA ANÁLISE<sup>47</sup>**

**Motivos para ter deixado de cumprir missão de serviço devido aos filhos**

<b>Tabela 4</b>		Frequência	Percentagem	Percentagem Validada	Percentagem Acumulada
Validas	Disponibilidade Familiar	1	1,1	12,5	12,5
	Assistência dos Filhos	7	7,7	87,5	100,0
	Total	8	8,8	100,0	
Sem resposta		83	91,2		
Total		91	100,0		

**Faz serviços de escala**

<b>Tabela 5</b>		Frequência	Percentagem	Percentagem Validada	Percentagem Acumulada
Validas	"Não"	26	28,6	28,6	28,6
	"Sim"	65	71,4	71,4	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

**Marido/pessoa com quem vive faz serviços de escala**

<b>Tabela 6</b>		Frequência	Percentagem	Percentagem Validada	Percentagem Acumulada
Validas	"Não"	25	27,5	27,5	27,5
	"Sim"	66	72,5	72,5	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

**Podem estar os dois de serviço de escala ao mesmo tempo**

<b>Tabela 7</b>		Frequência	Percentagem	Percentagem Validada	Percentagem Acumulada
Validas	"Não"	49	53,8	53,8	53,8
	"Sim"	42	46,2	46,2	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

<sup>47</sup> A tabela 4 complementa a informação relativa à **Primeira Hipótese**. As tabelas 5, 6 e 7 complementam a informação relativa à **Segunda Hipótese**.



## ANEXO N

TABELAS AUXILIARES PARA ANÁLISE<sup>48</sup>

## Desempenha funções/tarefas na mesma Subunidade/Serviço do marido

<b>Tabela 8</b>	Frequência	Percentagem	Percentagem Validada	Percentagem acumulada
Validas "Não"	76	83,5	83,5	83,5
"Sim"	15	16,5	16,5	100,0
Total	91	100,0	100,0	

## Já desempenhou funções/tarefa na mesma Subunidade/Serviço do marido

<b>Tabela 9</b>	Frequência	Percentagem	Percentagem Validada	Percentagem acumulada
Validas "Não"	56	61,5	61,5	61,5
"Sim"	35	38,5	38,5	100,0
Total	91	100,0	100,0	

## É/foi chefe do seu marido/pessoa com quem vive

<b>Tabela 10</b>	Frequência	Percentagem	Percentagem Validada	Percentagem Acumulada
Validas "Não"	89	97,8	97,8	97,8
"Sim"	2	2,2	2,2	100,0
Total	91	100,0	100,0	

## O seu marido/pessoa com quem vive é/foi seu chefe

<b>Tabela 11</b>	Frequência	Percentagem	Percentagem Validada	Percentagem Acumulada
Validas "Não"	84	92,3	92,3	92,3
"Sim"	7	7,7	7,7	100,0
Total	91	100,0	100,0	

<sup>48</sup> As tabelas 8, 9, 10 e 11 complementam a informação relativa à **Segunda Hipótese**.

TABELAS AUXILIARES PARA ANÁLISE<sup>49</sup>

## Opinião do porquê da dificuldade de comandar marido/pessoa com quem vive

Tabela 12		Frequência	Percentagem	Percentagem Validada	Percentagem Acumulada
Validas	Difícil ser imparcial	5	5,5	10,0	10,0
	Difícil avaliar o desempenho	4	4,4	8,0	18,0
	Difícil separar vida pessoal/profissional	3	3,3	6,0	24,0
	Sem problemas mas prefere não fazer	8	8,8	16,0	40,0
	Problemas familiares	2	2,2	4,0	44,0
	Seria Imparcial	14	15,4	28,0	72,0
	Sem Problemas	10	11,0	20,0	92,0
	Outros	4	4,4	8,0	100,0
	Total	50	54,9	100,0	
S/resposta		41	45,1		

## Opinião do porquê da dificuldade de marido/pessoa com quem vive comandar mulher

Tabela 13		Frequência	Percentagem	Percentagem Validada	Percentagem Acumulada
Validas	Difícil ser Imparcial	5	5,5	11,6	11,6
	Difícil avaliação do desempenho	1	1,1	2,3	14,0
	Difícil separar o pessoal/profissional	2	2,2	4,7	18,6
	Sem problemas mas prefere não ser	4	4,4	9,3	27,9
	Problemas familiares	5	5,5	11,6	39,5
	Seria Imparcial	12	13,2	27,9	67,4
	Sem problemas	9	9,9	20,9	88,4
	Outros	5	5,5	11,6	100,0
	Total	43	47,3	100,0	
Sem resposta		48	52,7		

<sup>49</sup> As tabelas 12 e 13 complementam a informação relativa à **Segunda Hipótese**.



**ANEXO N**  
**TABELAS AUXILIARES PARA ANÁLISE<sup>50</sup>**

**Tem filhos da relação**

<b>Tabela 14</b>	Frequência	Percentagem	Percentagem Validada	Percentagem Acumulada
Validas "Não"	38	41,8	41,8	41,8
"Sim"	53	58,2	58,2	100,0
Total	91	100,0	100,0	

**Pelo facto de estarem colocados na mesma Unidade ajuda nas opções de carreira**

<b>Tabela 15</b>	Frequência	Percentagem	Percentagem Validada	Percentagem Acumulada
Validas "Não"	34	37,4	37,4	37,4
"Sim"	40	44,0	44,0	81,3
"Não sabe"	17	18,7	18,7	100,0
Total	91	100,0	100,0	

**De que forma por estarem colocados na mesma Unidade ajuda na tomada de opções**

<b>Tabela 16</b>	Frequência	Percentagem	Percentagem Validada	Percentagem Acumulada
Validas Conciliação Vida Familiar/profissional	13	14,3	48,1	48,1
Apoio aos Filhos	5	5,5	18,5	66,7
Progressão na Carreira	4	4,4	14,8	81,5
Outros	5	5,5	18,5	100,0
Total	27	29,7	100,0	
Sem resposta	64	70,3		
Total	91	100,0		

**Pelo facto de estarem colocados na mesma área de residência ajuda nas opções de carreira**

<b>Tabela 17</b>	Frequência	Percentagem	Percentagem Validada	Percentagem Acumulada
Validas "Não"	23	25,3	25,3	25,3
"Sim"	62	68,1	68,1	93,4
"Não sabe"	6	6,6	6,6	100,0
Total	91	100,0	100,0	

<sup>50</sup> As tabelas 14, 15, 16 e 17 complementam a informação relativa à **Terceira Hipótese**.





## ANEXO N

TABELAS AUXILIARES PARA ANÁLISE<sup>51</sup>

## Colocados na mesma área de residência ajuda nas opções de carreira de que forma

Tabela 18		Frequência	Percentagem	Percentagem Validada	Percentagem Acumulada
Validas	Conciliar Vida Familiar/profissional	16	17,6	39,0	39,0
	Apoio aos Filhos	6	6,6	14,6	53,7
	Maior disponibilidade para serviço/missão	7	7,7	17,1	70,7
	Progressão na carreira	5	5,5	12,2	82,9
	Outros	7	7,7	17,1	100,0
	Total	41	45,1	100,0	
Sem resposta		50	54,9		
Total		91	100,0		

## Vivem em habitação da FAP

Tabela 19		Frequência	Percentagem	Percentagem Validada	Percentagem Acumulada
Validas	"Não"	76	83,5	83,5	83,5
	"Sim"	15	16,5	16,5	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

## A FAP tem alojamentos adequados à mãe militar

Tabela 20		Frequência	Percentagem	Percentagem Validada	Percentagem Acumulada
Validas	"Sem opinião"	18	19,8	19,8	19,8
	"Nenhum"	22	24,2	24,2	44,0
	"Pouco"	27	29,7	29,7	73,6
	"Algum"	21	23,1	23,1	96,7
	"Muito"	3	3,3	3,3	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

<sup>51</sup> As tabelas 18, 19 e 20 complementam a informação relativa à **Terceira Hipótese**.



**ANEXO N**  
**TABELAS AUXILIARES PARA ANÁLISE<sup>52</sup>**

**De que forma se estiverem colocados na mesma Unidade ajuda na organização da vida familiar**

<b>Tabela 21</b>				Percentagem	Percentagem
		Frequência	Percentagem	Validada	Acumulada
Validas	Divisão de tarefas	7	7,7	11,9	11,9
	Despesas nas deslocações	10	11,0	16,9	28,8
	Harmonia familiar	15	16,5	25,4	54,2
	Apoio aos Filhos	12	13,2	20,3	74,6
	Maior motivação no trabalho	2	2,2	3,4	78,0
	Outros	13	14,3	22,0	100,0
	Total	59	64,8	100,0	
S/resposta		31	34,1		
	Nulo	1	1,1		
	Total	32	35,2		
Total		91	100,0		

**Apoio social aos filhos dado pela Unidade**

<b>Tabela 22</b>				Percentagem	Percentagem
		Frequência	Percentagem	Validada	Acumulada
Validas	"Sem opinião"	13	14,3	14,3	14,3
	"Nenhum"	65	71,4	71,4	85,7
	"Pouco"	5	5,5	5,5	91,2
	"Algum"	7	7,7	7,7	98,9
	"Muito"	1	1,1	1,1	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

<sup>52</sup> As tabelas 21 e 22 complementam a informação relativa à **Terceira Hipótese**.



## ANEXO N

## TABELAS AUXILIARES PARA ANÁLISE

## É casada/união de facto com um indivíduo mesma categoria

Tabela 23		Frequência	Percentagem	Percentagem Validada	Percentagem Acumulada
Validas	"Não"	35	38,5	38,9	38,9
	"Sim"	55	60,4	61,1	100,0
	Total	90	98,9	100,0	
S/resposta		1	1,1		
Total		91	100,0		

## Qual a categoria a que pertence

Tabela 24		Frequência	Percentagem	Percentagem Validada	Percentagem Acumulada
Validas	"Oficial"	35	38,5	38,5	38,5
	"Sargento"	35	38,5	38,5	76,9
	"Praça"	21	23,1	23,1	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

## Se tem a mesma categoria tem posto superior ou inferior

Tabela 25		Frequência	Percentagem	Percentagem Validada	Percentagem Acumulada
Validas	"Posto superior"	15	16,5	48,4	48,4
	"Posto inferior"	16	17,6	51,6	100,0
	Total	31	34,1	100,0	
S/resposta		60	65,9		
Total		91	100,0		

## Se é RC/RV está motivada para prosseguir na Organização

Tabela 26		Frequência	Percentagem	Percentagem Validada	Percentagem Acumulada
Validas	"Não"	22	24,2	52,4	52,4
	"Sim"	19	20,9	45,2	97,6
	"Não sabe"	1	1,1	2,4	100,0
	Total	42	46,2	100,0	
S/resposta		49	53,8		
Total		91	100,0		



## ANEXO N

## TABELAS AUXILIARES PARA ANÁLISE

## Quais os motivos para não continuar na FAP

Tabela 27		Frequência	Percentagem	Percentagem Validada	Percentagem Acumulada
Validas	Não satisfação das aspirações	2	2,2	8,7	8,7
	Fim do contrato	4	4,4	17,4	26,1
	Não satisfação/Serviço escala	1	1,1	4,3	30,4
	Não satisfação/fim contrato	5	5,5	21,7	52,2
	Não satisfação/Serviço Escala/Destacamentos/área residência	2	2,2	8,7	60,9
	Não satisfação/área residência/fim contrato	2	2,2	8,7	69,6
	SE/destacamentos/área residência	3	3,3	13,0	82,6
	Outros	4	4,4	17,4	100,0
	Total	23	25,3	100,0	
S/resposta		68	74,7		
Total		91	100,0		

## Se o seu marido/pessoa com quem vive é RV/RC está motivado para prosseguir na FAP

Tabela 28		Frequência	Percentagem	Percentagem Validada	Percentagem Acumulada
Validas	"Não"	18	19,8	42,9	42,9
	"Sim"	23	25,3	54,8	97,6
	"Não sabe"	1	1,1	2,4	100,0
	Total	42	46,2	100,0	
S/resposta		49	53,8		
Total		91	100,0		



**ANEXO N**  
**TABELAS AUXILIARES PARA ANÁLISE<sup>53</sup>**

**Quais os motivos para o seu marido/pessoa com quem vive não continuar na FAP**

<b>Tabela 29</b>		<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>	<b>Percentagem Validada</b>	<b>Percentagem Acumulada</b>
Validas	Não satisfação das aspirações	2	2,2	11,8	11,8
	Fim do contrato	4	4,4	23,5	35,3
	Não satisfação/fim contrato	1	1,1	5,9	41,2
	Não satisfação/Serviço Escala /Destacamentos	2	2,2	11,8	52,9
	Não satisfação/área residência/fim contrato	4	4,4	23,5	76,5
	SE/Destacamentos/área residência	1	1,1	5,9	82,4
	Outros	3	3,3	17,6	100,0
	Total	17	18,7	100,0	
S/resposta		74	81,3		
Total		91	100,0		

<sup>53</sup> As tabelas 23, 24, 25, 26, 27, 28 e 29 complementam a informação relativa ao trabalho.